Yukon
HUMAN RIGHTS
Commission

ANNUAL REPORT

April 1, 2009 – March 31, 2010

101 – 9010 Quartz Road, Whitehorse, Yukon Y1A 2Z5

Phone (867) 667-6226 or 1-800-661-0535
Email: humanrights@yhrc.yk.ca
www.yhrc.yk.ca

Message from the Chair

As I complete my sixth and final year with the Commission, I can say it has been an honour and privilege to have served as a member and Chair of the Commission. I have had the tremendous opportunity to work alongside, receive support and guidance from many staff and members of the Commission over the years. This is a pivotal time for human rights issues here in the Yukon.

This past year has been extremely productive and even busier than years past. Following are some of the highlights:

Law Reform Process Continues

Last year we were fully engaged in providing input into the Law Reform process, and this has continued into 2009/10 as well. Due to the hard work of Commission members and staff, most of the 25 recommendations proposed by the Select Committee on Human Rights, and nine of the 10 amendments to the *Human Rights Act,* passed in Bill 71 in December 2009, were originally recommended in our submission of October, 2008. The second phase of Law Reform continued throughout 2010, and the Commission has continued to be involved in this process.

We believe that any law reform process should fully engage the citizens of this Territory in an effective, meaningful, informed, and educated manner because the law belongs to the people. Our *Human Rights Act* should also be written in plain language so that people can understand it, especially when we want Yukoners to fully embrace their rights and responsibilities under the *Act.*

Commission Funding Process

The Commission believes it is essential to have improved funding for the education part of our mandate and work. The most comprehensive approach would be to ensure that the Commission's funding is both:

- adequate to carry out its full mandate in a timely and efficient way; and
- at arm's length from government.

For the past few years the Commission has consistently recommended that its funding be dealt with by the Member Services Board of the Legislative Assembly rather than the Department of Justice, which not only is sometimes a respondent in complaints, but also the department providing legal advice and representing the government departments on various other human rights complaints. In order to maintain public confidence, the Commission must have an arm's length relationship from government.

In my capacity as Chair I found it extremely frustrating that I was limited in my opportunity to take a leading role in raising the profile of the Commission and engaging in public education: both are essential in eliminating racism and discrimination. Instead I have spent a disproportionate amount of my time, along with staff, working on the Commission's finances due to inadequate funding levels.

Commission staff and members

The Yukon Human Rights Commission has welcomed many new additions to the staff and members of the Commission over the past year. It has been a time of change and adjustment as staff and members assumed their new roles.

The Commission said farewell to our investigator, Geoffrey Edwards, and welcomed Kim Hawkins and Ann Marie McColman as temporary investigators. We hired Colleen Harrington, as lawyer, and George Lee, as investigator.

Colleen Harrington joined the Commission in September 2009. She has a Bachelor of Arts from the University of Saskatchewan, with a major in Women's and Gender Studies and a Bachelor of Law from the University of New Brunswick. She has extensive work experience in the north. She worked as a staff lawyer and Acting Executive Director of the Legal Services Board of Nunavut. In 2008 she practiced criminal, family and poverty law at the Yukon Legal Services Society at the Neighbourhood Law Centre.

Kuo-Hao (George) Lee joined the Commission in February 2010. He has a Bachelor of Arts from the University of Toronto, specializing in political theory and a Bachelor of Laws from the University of Alberta. He articled with a full service firm in the Town of Canmore, Alberta and was called to the Bar in Alberta in 2009.

I would also like to welcome two new members of the Commission: Jean-Sébastien Blais and Gloria Baldwin-Schultz. Read more about them under "The Work of the Commission".

The YHRC said farewell to our fellow members of the Commission, Lois Moorcroft in April 2009 and Max Rispin in December 2009. Lois' expertise in the area of women's equality and human rights will be greatly missed. Max's contributions were also appreciated as he shared his extensive experience and knowledge of northern communities.

Again I must say Mussi-cho (thank you) for this opportunity to serve on the Commission. I appreciate all the continued hard work, dedication, and commitment of the YHRC staff and Commission members over the past six years. I anxiously await the next phase of law reform and look forward to changes to come, but I know I will truly miss my work in the human rights field when my term ends in December 2010.

On behalf of the Commission and staff, I present to you this 2009-2010 Annual Report of the Yukon Human Rights Commission.

Melissa Atkinson

Chair

Melissa Atkinson
Chair

Commission Members in 2009 - 2010

Left to right: *Max Rispin, Glenis Allen, Melissa Atkinson (Chair), Front: Rick Goodfellow.
*** Max Rispin retired in December 2009. New appointments on December 2009 included Jean-Sébastien Blais and Gloria Baldwin-Schultz.**

Work of Commission Members

The Role of a Member of the Commission

Yukoners who are interested in being appointed as volunteer members of the Commission for a three year term apply to the Legislature through the Boards and Committees Secretariat. The Legislature appoints the members of the Commission. Members meet monthly to review investigation reports and the responses to them by the people who have filed complaints and by the people, businesses or other organizations the complaints were filed against.

Under section 21 of the *Act,* after investigation, Commission members must decide to:

a) dismiss the complaint; or
b) refer it to settlement; or if settlement fails

c) refer it to a Board of Adjudication for hearing.

Members do not decide whether or not discrimination occurred. They decide whether there is enough evidence to justify sending the complaint to the next stage of settlement or hearing. If they decide there is not enough evidence, they must dismiss the complaint. The Commission's lawyer advises the members on human rights law.

Members also oversee the administration of the Commission, including hiring the Director, financial planning and oversight, strategic planning and policy development. They also act as spokespersons at public education events. The members decide who will be Chair of the Commission.

MELISSA ATKINSON was appointed in December 2004, and has served as chair since September 2006 to present. She was born and raised in Whitehorse, Yukon. She is a member of the Tr'ondëk Hwëch'in First Nation and is from the Wolf clan. She has a Bachelor of Arts degree in Native Studies and Spanish from Trent University, and received her law degree from the University of Victoria. She was Crown counsel with the Public Prosecution Service of Canada until February 2010 and is presently counsel with the Yukon Legal Services Society. She is the Past President of the Canadian Bar Association Yukon Executive for 2009-2010. She serves as a member of the Blood Ties Four Directions Centre Board.

GLENIS ALLEN, appointed in December 2007, has lived in the Yukon for over 30 years. She has extensive experience working at the senior management level in both the private and public sector. She has provided consulting services in the human resources field and on human rights issues to a variety of clients including First Nations Governments. She has experience investigating work place issues/complaints, rendering decisions, providing recommendations as required and mediating settlements. She brings a sound knowledge of the Yukon *Human Rights Act* and other labour requirements to the Commission. Ms. Allen is currently a member of the Drivers Control Board and has served as the Chair of the Employment Standards Board and Vice Chair of the Social Service Council.

JEAN-SÉBASTIEN BLAIS was appointed in December 2009. He holds a Master of Arts degree in Political Science from Laval University with a specialty in public consultation and policy building and is a member of several networks of public practitioners such as the Institute of Public Administration of Canada (IPAC) and the Canadian International Council (CIC). He has worked as a communications advisor for the Quebec City Hall, and as such updated the communication policy and facilitated numerous Town Hall meetings. He has worked as a researcher in Toronto with a firm that designs public consultations. He also worked with scholars and senior public servants on publications, surveys and seminars for the Institute for Public Administration of Canada (IPAC). As well, he has done research on best practices for the Center of Excellence in Public Management and Accountability (CEPMA), a network of leaders in public administration.

RICK GOODFELLOW, Executive Director of Challenge Community Vocational Alternatives, a program that supports the employment of people with disabilities was appointed in December 2005. Mr. Goodfellow has extensive senior management experience in the public sector, non-

government and business sectors. He has served on several committees and boards related to employment, access to services, and communications for persons with disabilities. He has diverse knowledge and background with respect to the rights of persons with disabilities and has provided training and developed policy in this area. He has recently taken part in public discussions regarding the ratification of the UN *Convention on the Rights of Persons with Disabilities.*

MAX RISPIN, appointed in December 2006, brings extensive experience and knowledge of northern communities to his role. Originally from New Zealand, Mr. Rispin has spent 40 plus years in NWT, Nunavut and Yukon as an educator in elementary, secondary and adult education. He has also served as the coordinator of Emergency Measures Organization and Senior Justice of the Peace and Coroner in NWT for over 25 years. Currently he is active in Yukon Crime Stoppers, Yukon Health and Social Services Council, St. John Ambulance and is the National Vice President (North) of the Association of Public Service Alliance Retirees.

GLORIA BALDWIN-SCHULTZ was appointed in December 2009. She immigrated with her family to Canada from Pakistan in 1964 and has a B.A. in psychology and sociology from Ottawa University and a Master in Pastoral Studies from St. Paul University in Ottawa specializing in marriage and family therapy. She has lived and worked in various parts of Canada, but moved to the Yukon in 1998 to accept a position as a mental health therapist with Yukon Family Services. Since then she has worked in most Yukon communities through her private practice and collaboratively through contracts with Yukon First Nations providing counseling to individuals and families and training to staff on counseling-related topics.

Message from the Director

First, I want to explain the delay in presenting this report, which is usually ready in the fall after our fiscal year ends March 31. However, in the summer of 2010, the Commission decided to participate in three important reviews:

- the Select Committee of the Legislature's review of the *Landlord and Tenant Act*;
- the Minister of Justice and RCMP review of policing in the Yukon; and
- Phase 2 of reform of our *Act* with a Department of Justice Discussion paper received in late July, 2010 setting a deadline of end of September, 2010 for submissions. [1]

[1] See our website at www.yhrc.yk.ca for our submissions to all three. [Also, the Commission did gratefully receive $5000 from the Department of Justice in September, 2010 as additional resources for law reform activities and an extension of one week for its submission to the Discussion Paper.]

Why participate in all three when resources are limited?

- Because housing is a universal human need and right under the **Universal Declaration of Human Rights**;
- Because there are important human rights dimensions to policing and the treatment of prisoners in custody, especially in the wake of the tragic death of Raymond Silverfox in a Whitehorse RCMP cell; and
- Because the Commission has important expertise and experience to contribute to law reform and is committed to improving the *Act* and the human rights system for Yukoners.

The timelines for these important activities were fairly short and in addition, the Commission was short-staffed, due to a staff maternity leave. So the Annual Report was delayed this year but will return to a fall release next year.

Good News

This 2009-10 reporting year was one of the most productive in the Commission's 22 year history. A record 47 complaints were completed, despite significant staffing gaps on the compliance side of our work in both the lawyer and investigator positions. This is a real achievement in a small Commission and I want to thank the staff, Commissioners, contract investigators (Kim Hawkins and Anne Marie McColman) and outside legal counsel (Susan Roothman), as well as the witnesses and parties involved on those 47 complaints who made this possible. By the end of this reporting year, the Commission had 34 open cases, which is the lowest in many years and down from 60 open cases last year. Open cases represent real people waiting for resolution of their complaints through settlement, investigation, or hearing work. The Commission's goal is that all cases will be dealt with within a year of filing. We have not achieved it yet, but believe the recent *Act* amendments will help us get there.

New Improvements to *Act* and Regulations

On **International Human Rights Day**, December 10, 2009, the first recommended amendments to the *Human Rights Act* with accompanying regulatory changes were brought into force. The Commission appreciates the collaborative consultation process with Justice officials on the revamped Regulations. Some key improvements to the *Act* include a longer time limit (18 months) for filing complaints, as well as mechanisms to streamline the Commission's investigation and hearing work and to raise the threshold for complaints from "belief' to "reasonable grounds". These are welcome and needed improvements and a good first step in implementing the Select Committee on Human Rights' recommendations for law reform. We look forward to completing the second phase of law reform in 2010-11.

The new amendments are already speeding up and streamlining the Commission's work. In the last quarter, two cases were settled using the new "reasonable settlement offer" provision, which allows the Commission to stop an investigation if a reasonable settlement offer is refused by a Complainant. In addition, Commission staff advised a number of individuals that they must complete or try other effective mechanisms for dealing with their human rights

issues available to them, such as grievances and arbitrations, before the Commission will investigate their complaints, in accordance with the Commission's new powers to stop or suspend investigations in certain circumstances. The Commission can take complaints and hold them in abeyance while other remedial processes complete, but with the new longer time limit, some people have opted to pursue their complaints in other venues to see if it solves their human rights issues, without filing a complaint at the Commission. The Commission always explains that people must bear in mind the time limit should the other process not resolve their issues. This change, Commission believes, partially explains the lower number of new cases this reporting year – only 18, much lower than each year of the previous decade. The smaller number of new cases has allowed the Commission to "catch up" and complete a record number of cases this year.

Commission Finances

The Commission's funding has increased in recent years, partly due to successful applications such as the ones to the Yukon Law Foundation and the Women's Equality Fund for training and research projects and prevention work. However, most of the increase is from additional supplementary funding through the Legislature via the Department of Justice's budget. This is welcome and needed in order to staff the Commission adequately and efficiently serve Yukoners. Supplementary funding has often been granted to cover operating deficits, partly due to higher than usual legal costs associated with a heavier than normal hearing schedule. However, this funding usually comes at almost the end of the fiscal year making it difficult to use these funds in the fiscal year for which they are granted (and sometimes requiring cutbacks and postponing payment of honoraria and other bills until the Commission receives the cheque). The Commission could plan and work more effectively and proactively with more predictable and stable core funding increases. The Commission is committed this coming year to re-starting strategic planning and governance work which may help make the case for increased core funding.

Thank You

I want to recognize the sustained and ongoing work of two longstanding Commission volunteers.

Eleanor O'Donovan is a retired school teacher/librarian who has generously volunteered her expertise as an instructor and facilitator in the Commission's education programs since her two terms as a Commissioner ended in 2006. Eleanor's volunteer work makes an important contribution for our small Commission, where our Public Education Specialist is part-time (21 hours a week).

Mallory Pigage is a young adult activist for people with disabilities who for the past several years has shredded most of the Commission's used paper on a regular basis as her contribution to the work of the Commission. The Commission is on a very tight budget and not part of government, so does not access any government office or administrative services. Mallory's work saves scarce resources and keeps the volume of paper down to manageable proportions in our small office.

The Yukon Law Foundation has also regularly and generously supported Commission prevention education and training projects, which would not be possible without such funding, given most of the Commission's resources are spent on the legal and compliance side of its work. The Foundation's most recent grant has enabled the Commission to run a "train-the trainer" program: an initiative to improve capacity in Yukon organizations to provide their own in-house training on the duty to accommodate. In addition, the Canadian Human Rights Commission has partnered on this program by co-facilitating and providing a trainer's manual which has been adapted for the Yukon context.

The Commission is also very grateful for the opportunity to partner with the Northwest Territories Commission on plain language booklets in French and English called "Know Your Rights" for people with low literacy skills and recent immigrants for whom English (or French) is a second language. The NWT Commission provided most of the funding to develop and produce this booklet, except for $3400 which the Yukon Department of Education contributed toward printing and other costs, which was most helpful in completing the publication.

Last but not least, I want to especially recognize this year the dedication and commitment of the Commission's staff whose hard work made 2009-2010 such a productive year for the Commission, at a time when they also worked on a number of important and extra projects without any increased resources, other than an increase in the staff lawyer position to full-time, towards the end of the reporting year.

The Work of the Commission

MESSAGE FROM LYNN PIGAGE – INTAKE OFFICER

"If you phone or drop into the Commission my job is to answer your questions about your rights and to explain the human rights process. You might need information if you are an employee, an employer, a tenant, a landlord or someone giving or receiving a service. I might refer you somewhere else, like Law Line, if your situation doesn't fit within our Act. I write up inquiries to have our lawyer or Director decide if your situation fits within the Yukon Human Rights Act. The next step is an "intake" which is when I gather all the details about the discrimination that you allege happened including who, what, where and when. The information forms a complaint which is then given to the Director of Human Rights, Heather MacFadgen, to review and authorize it for further action through our process.

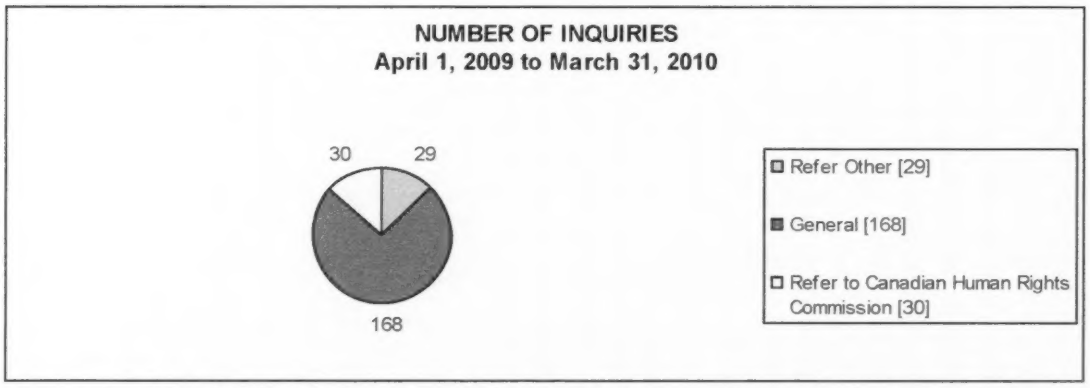

Figure 1: In 2009-2010, the Commission received 227 inquiries, 29 of which were referred to other agencies or organizations and 30 to the Canadian Human Rights Commission. The rest received advice and help on how to deal with their human rights concerns or issues. Often employees and sometimes employers and service providers call and ask what they should do about a human rights issue. Commission staff provide confidential advice to try and solve the problem and to prevent or stop discrimination.

MESSAGE FROM *GEOFFREY EDWARDS AND GEORGE LEE - INVESTIGATOR

(*Geoffrey Edwards resigned in June 2009, and was replaced temporarily first by Kim Hawkins in June 2009, and then by Anne Marie McColman in November- December 2009, followed by George Lee who was hired in February 2010.)

"Once a complaint has been accepted by the Director, it is forwarded to settlement or investigation. If the parties can't agree or don't want to go through an informal resolution process, I am assigned to investigate the complaint. The fact that a complaint is accepted by the YHRC does not mean the YHRC agrees that the person has been discriminated against or that the person the complaint is against has done something wrong. That's why the investigation process is confidential.

For every complaint, I interview witnesses, collect documents and other evidence; research human rights case law; and organize all of this information into an Investigation Report. I must be neutral, which means that I gather all relevant information that could prove or disprove the allegations made in the complaint.

The Investigation Report is read by the Commission members who decide whether to dismiss the complaint or forward it for settlement or to a Board of Adjudication hearing if settlement attempts are unsuccessful. Sometimes people who file complaints ask me whether I believe them or whether I think they have a good case. I tell them that it is the Commission members' job to make that decision: mine is to present the members with all the relevant facts.

Because of the limited number of staff, I also help with intake on complaints, answering phones and disclosing investigation reports to the parties."

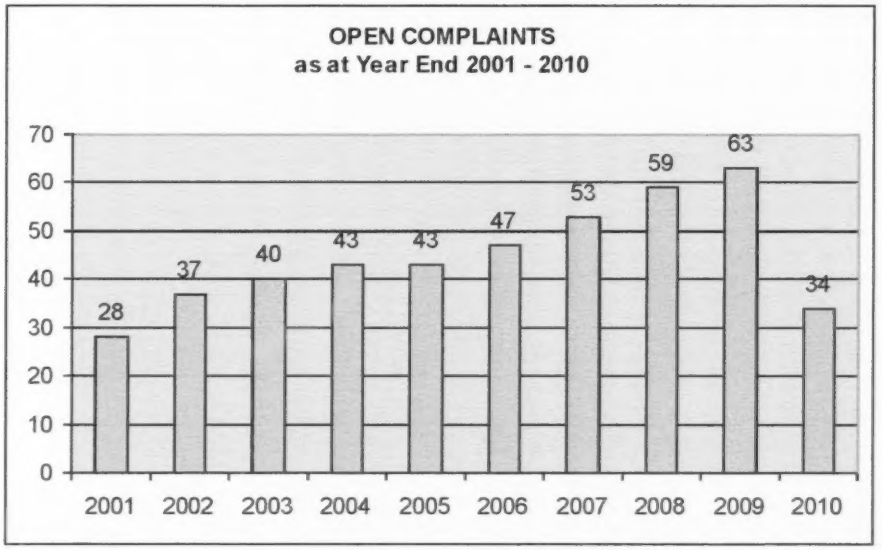

Figure 2: The chart shows the number of open complaints at the end of each fiscal year from 2000 to 2010. At the end of this fiscal year, there were 34 open complaints. These are complaints that the Commission is still dealing with, including those at hearing or court, at the end of the fiscal year.

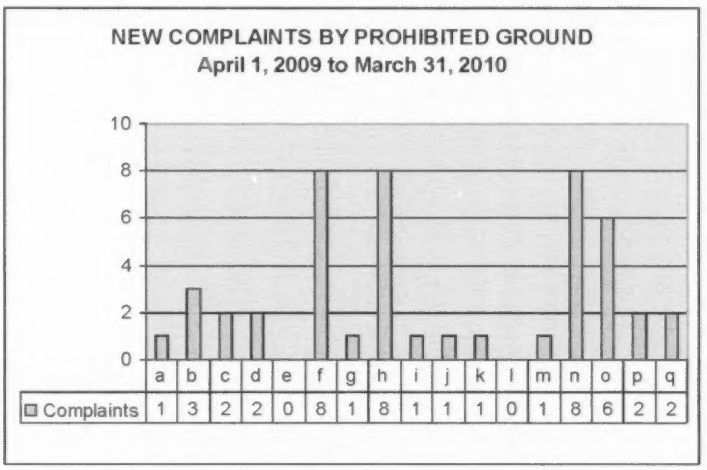
NEW COMPLAINTS BY PROHIBITED GROUND
April 1, 2009 to March 31, 2010
10
8
6
4
2
0
a b c d e f g h i j k l m n o p q
Complaints 1 3 2 2 0 8 1 8 1 1 1 0 1 8 6 2 2

Figure 3

Column	Number of Complaints	Prohibited Ground of Discrimination
a	1	Ancestry, including colour and race
b	3	National Origin
c	2	Ethnic or Linguistic background
d	2	Religion or Creed
e	0	Age
f	8	Sex, including pregnancy
g	1	Sexual orientation
h	8	Physical or Mental Disability
i	1	Criminal Charges or Record
j	1	Political Belief
k	1	Marital or Family Status
l	0	Source of Income
m	1	Actual or Presumed Association
n	8	Duty to Accommodate
o	6	Sexual Harassment/Harassment
p	2	Systemic Discrimination
q	2	Employers responsible for employee conduct (see Sec. 35 in the *Act*

Figure 4

Figure 3 and Figure 4 show complaints from April 1, 2009 to March 31, 2010 by personal characteristic or prohibited ground, which are listed in the table of Figure 4. Some cases are filed on more than one ground. The graph shows that the largest number of complaints made this year continue to be on the basis of physical and mental disability and the duty to accommodate; however sex discrimination complaints including pregnancy were equally high.

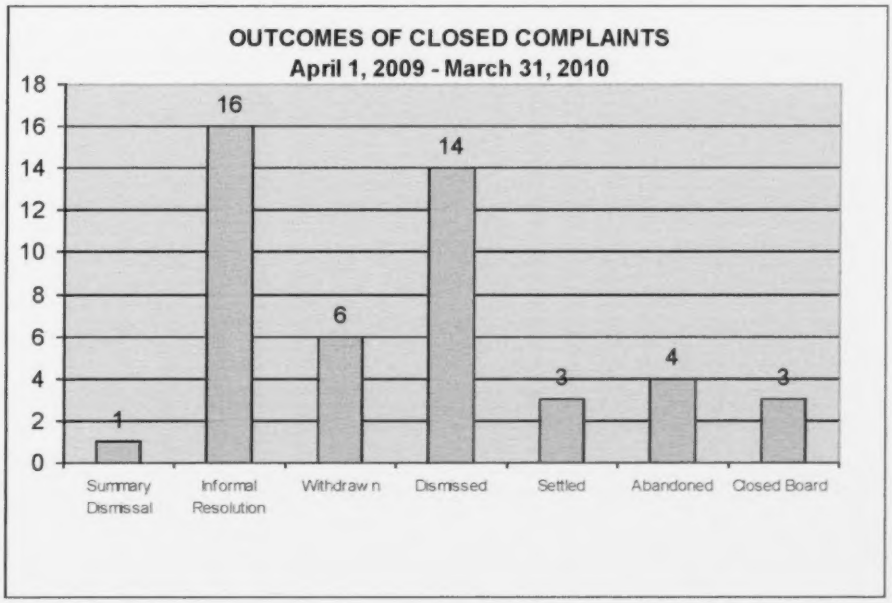

Figure 5

Figure 5: Forty-seven complaints were closed by the end of the fiscal year.

One of these was a **summary dismissal**. These are cases where the Director dismisses or does not accept a complaint because the complaint is either not within the Commission's authority or area of responsibility, or because it is "frivolous" or "vexatious", or is beyond the time limit. (As of December 10, 2009, the Director no longer summarily dismisses cases but has the power to stop or suspend investigations in certain circumstances.)

Sixteen cases were **informally resolved** (settled) with the cooperation of the parties and the help of the Director before a full investigation. Read some summaries of **informal resolutions** in the next section of this report titled "Informal Resolutions – Providing Remedies".

Six cases were **withdrawn** by the complainant. This can happen when evidence a complainant is not expecting comes to light in an investigation that is unfavourable to his or her case or when other circumstances change. In one case, the Director had advised the complainant that there was evidence that the complaint was vexatious and the Director had started summary dismissal proceedings. In that case the complainant chose to withdraw his complaint. In two cases, the complainants obtained remedies outside of the Commission process (mediation), and no longer wanted to proceed with their complaints. In another case the Commission assisted the parties to solve the complaint and the complainant preferred to withdraw her complaint, rather than sign a settlement agreement.

Fourteen cases were **dismissed** by the Commission members after review of the facts and evidence presented in the investigation report because there was not a reasonable basis in the evidence to take them further.

Three cases were **settled** between the complainant and respondent with the assistance of the Commission's lawyer. Read about these settlements under the section "Settlements – Providing Remedies", later in the report.

Four cases were considered **abandoned** by complainants because of their failure to maintain up-to-date contact information or their failure to reply to Commission letters or calls related to their complaint.

Three cases which were **referred** by the Commission members **to the Board of Adjudication** for hearing were completed this year. See the section on "Board of Adjudication Decisions", later in this report.

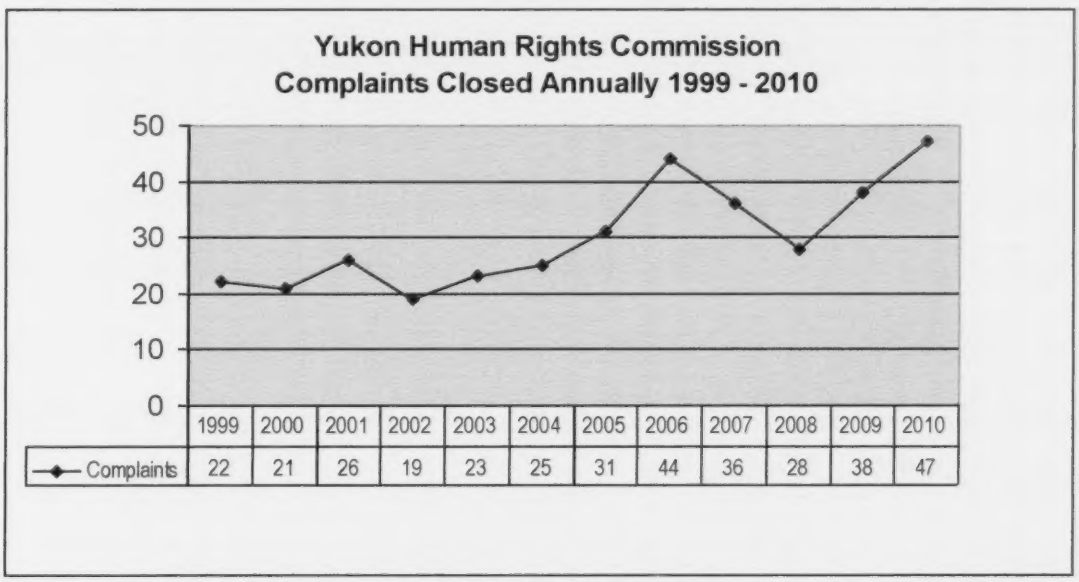

Figure 6: The Commission finished 47 complaints this fiscal year, the highest number closed in a year in the history of the Commission.

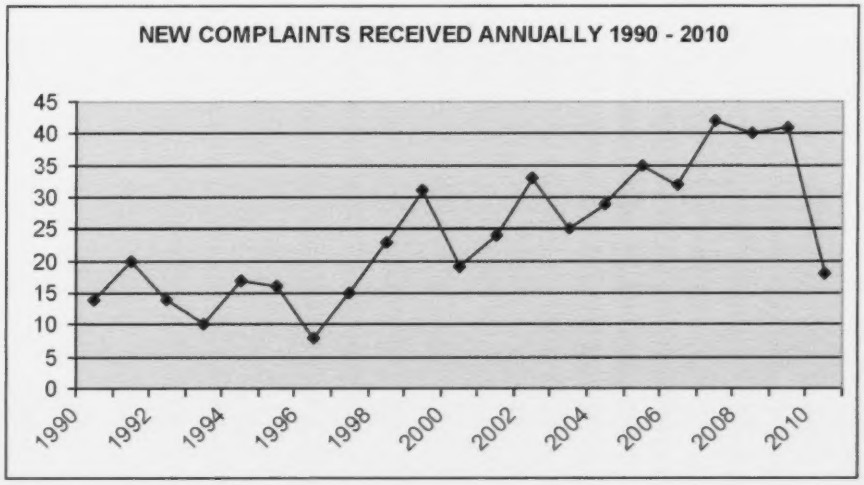

Figure 7

Figure 7: The Commission received a total of 18 new complaints this year, a lower number than usual. Due to recent Amendments to the *Act,* raising the threshold for filing complaints, people must now have "reasonable grounds" for believing they have experienced discrimination. Also new powers under section 20 of the *Act* now allow the Commission to stop or suspend an investigation. Inquiry information indicates that the reduced number of complaints is also due to potential complainants using more internal complaint processes within their organizations, as well as employees using union grievance processes first to solve their human rights issues.

Informal Resolutions – Providing Remedies

The Commission's process is focused on helping people find remedies and solutions and not on punishing anyone. So the Commission makes every effort to help people settle complaints before investigation, if both parties are willing and as resources permit. The Director can recommend to both parties ways to settle the complaint in keeping with the purposes of the *Act.* This year in 34% of the cases closed, parties were able to cooperate to achieve a satisfactory settlement with the help of the Commission staff. The Commission saved time, resources, and the cost of a lengthy investigation by settling these complaints before an investigation took place. The amount of time to settle a case will vary, but it can take 20 hours or more to meet with the people involved, research human rights law, develop and discuss proposals and draft an agreement, etc.

Here are some examples of remedies parties agreed on as part of informally resolving complaints this year. Because these settlements occurred before a full investigation, the Commission does not provide identifying information about either party. Remedies will always depend on the particular circumstances of a case.

Protected Grounds: Sex including pregnancy related conditions and the duty to accommodate in the area of employment. (4 months to resolve)

The Complainant worked for the Respondent as a travel coordinator. She went on maternity leave and during her leave the company implemented a new blanket policy that said that all employees must work at the remote work site itself rather than in Whitehorse. The Complainant explained to the company that she needed an accommodation because she was still breastfeeding her baby and was planning on breastfeeding past her expected return to work date of February 2, 2009. The Complainant requested and was refused the opportunity to work from home in Whitehorse and to work on-site one day every two weeks. The Complainant lost her job and filed a human rights complaint.

The complaint was informally resolved. The company paid the Complainant for three and a half months of lost wages and $1500 for injury to her dignity. She was also given the opportunity to perform the job from home part-time with the opportunity to increase the hours at the company's discretion.

Protected Grounds: Sex and sexual harassment in the area of employment. (about 23 months to resolve)

The Complainant ignored what she alleged was a proposition from her supervisor, which was sexual in nature. She also alleged that because she had ignored the proposition, she received a poor performance evaluation and her supervisor was unwilling to have flexible work hours granted. She also noted a change in communications between her and her supervisor.

The organization compensated the Complainant with $4,000 in loss of wages and $1500 for injury to her dignity, and agreed to attend a public education session as well as develop a harassment policy for the workplace. The supervisor agreed to provide a satisfactory letter of reference and also attend an education session.

The Public Education Specialist assisted in the development of a harassment-free workplace policy and delivery of the education session to members and staff of the organization. The delay in this case was due to the Respondent's initial unwillingness to consider settlement, as well as workload delays at the Commission. When leadership of the organization changed, so did the willingness to explore settlement, which is always voluntary.

Protected Grounds: Sex, including pregnancy in the area of employment. (3 months to resolve)

The Complainant alleged that during her maternity leave she was replaced by someone and told that she did not have a position to return to within the non-profit organization.

The organization provided an apology and a written job reference as well as developed a maternity leave policy for the workplace with the Commission's assistance.

Protected Grounds: Sex in the area of employment. (5 months to resolve)

The male Complainant alleged that he was receiving fewer hours as a male clerk because of the employer's assumption that customers preferred female clerks. The complainant alleged that in the past he had higher sales than female clerks and also had regular customers who preferred his service.

The employer paid him $1000 compensation for injury to dignity, feelings and self respect and provided further employment for a specified period of time.

Protected Grounds: Disability and duty to accommodate in the area of employment (6 months to resolve)

The Complainant was diagnosed with depression and had a doctor's note stating that she would sometimes be late due to side effects of the sleep medication that might cause her to sleep in. The Complainant alleged she was not accommodated when she was occasionally late for work, and was given a letter of suspension for a specified number of days due to concerns about her tardiness and other performance issues. Due to the nature of the work, the employer believed it was an undue hardship to accommodate her tardiness in her position.

The employer agreed to find her a temporary, alternate position until the employee was fit to return to work and reduce a prior disciplinary suspension. She was also offered training and financial compensation of $1000 for injury to dignity. In return she agreed to withdraw her grievance and to follow the model of service delivery established for the workplace.

Protected Grounds: **Ancestry including colour and race in providing or offering services to the public.** (27 months to resolve)

The Complainant alleged that he was harassed by security and asked to leave the premises because of his First Nations ancestry. He provided two witnesses who said they had been treated similarly by the same service provider.

This business agreed to have its managers attend an education session on human rights provided by the Commission and to revise its employee handbook to include clear language about harassment and discrimination related to service to the public. The business also provided $3000 for damages for injury to dignity, feelings, or self-respect and a written apology. The Complainant initially refused the offer which the Commission considered reasonable in the circumstances of the case. When the Director explained she would stop the investigation using new powers as a result of recent amendments if the offer was finally refused, an agreement was reached. Human rights law is remedial and must not be used to punish. Also, the Commission has a responsibility to be fair to both parties.

The delay in this case was largely due to the difficulty in reaching the Complainant as settlement progressed because he had no phone or mail service and lived on the land outside a Yukon community.

Protected Grounds: Sex, harassment based on sex and sexual orientation in the area of employment. (5 ½ months to resolve)

The female Complainant worked in a retail business and alleged she was harassed by her female employer about her weight and body shape and asked unwelcome questions about her sexual orientation. She was fired by her employer after about 7 weeks without notice for allegedly being too lazy.

The employer agreed to pay $2000 damages for injury to dignity and attend an education session on human rights provided by the Commission.

Settlements – Providing Remedies

Message from Colleen Harrington, Legal Counsel

"I am the lawyer for the Commission. My main task is to make sure that the Commission knows about and considers the applicable and up to date human rights law when a decision is being made. This applies to all levels of decision making by the Commission's staff and the Commission members. I assist staff and Commission members on each and every complaint from the first inquiry, through the investigation to the disposition of the complaint. When a complaint is referred for settlement by the Commission members, I assist the parties to reach a settlement.

I also represent the Commission at the Board of Adjudication and at Court: that is, during hearings before the Board and during applications, judicial reviews and appeals in the Supreme Court of Yukon."

Here is a summary of two of the settlements reached.

Discrimination in provision of services based on disability
(about 2 years to settle including full investigation and disposition)

The person who made the complaint is diabetic. She had requested and received juice when she became "shaky," due to low blood sugar when she was in the bar. The following day she was refused any service at all, based on her disability because the establishment was concerned about incurring liability if she fainted.

The Respondent agreed to give a written apology and pay the Complainant financial compensation for injury to her dignity, feelings and self-respect. As well, the Respondent received training in applicable human rights law.

Discrimination in provision of services based on disability (about 2.5 years to resolve including full investigation, expert report and formal mediation)

Two individuals with physical disabilities made complaints about the availability of public transportation services. The two cases were dealt with jointly, were investigated and referred to the Board of Adjudication. Prior to the Board hearing, the parties agreed to a mediation process by which an agreement was reached.

The service provider agreed to extend its service hours and implement new booking and scheduling software. In addition, it agreed to establish in consultation with the Commission an Advisory/Complaints Resolution Committee and to report on the use of the existing services to the Commission.

Board of Adjudication and Court Decisions

If the complaint cannot be settled with the agreement of the parties, it will be referred to the Board of Adjudication. The Board is entirely independent of the Commission and of government. If the Board finds discrimination occurred it can make orders to provide remedies for discrimination. Once a complaint comes before the Board, it becomes public. Decisions of the Board may be appealed by either party to the Supreme Court of the Yukon Territory. The decisions are available on the Commission's website.

BOARD OF ADJUDICATION DECISIONS:

Friesen v. Sternwheeler Holdings Ltd. **(Sept. 28, 2009)**
(Discrimination in housing based on disability)
This is the only reported human rights decision in Canada dealing with Fetal Alcohol Syndrome Disorder as a disability.

The Yukon Human Rights Board of Adjudication ruled that Sternwheeler Holdings Ltd. discriminated against Ms. Friesen because of her disability.

Ms. Friesen, an adult with Fetal Alcohol Spectrum Disorder (FASD), and her common-law partner, rented an apartment from Sternwheeler Holdings Ltd. in December 2005. Ms. Friesen's support worker from the Fetal Alcohol Syndrome Society of Yukon (FASSY) secured the apartment for them and told the landlord that FASSY would provide support to the couple. The landlord agreed to cooperate with FASSY.

In August 2006, the couple was evicted because they had failed to complete lease documents, failed to pay $60 for a window damaged while they were away visiting family, and failed to deal with a creditor who had made several calls to the apartment manager in order to reach the tenants.

The Board of Adjudication decided that Ms. Friesen was evicted for reasons related to her disability and that the landlord had not made adequate efforts to accommodate her through the services of FASSY. The Board found that the outstanding problems arose in part because of the tenant's FASD.

Ms. Friesen asked for and received an apology and repayment of the balance of her damage deposit as remedy for discrimination.

Carpenter and Yukon Human Rights Commission v. Town of Faro (2010)
(Discrimination in employment based on ancestry - Inuit)

In March 2004, the Town Council of Faro advertised for the position of Chief Administrative Officer ("CAO"). Mr. Carpenter's girlfriend asked the Mayor and one of the Councillors how to apply for the position. The Mayor met with Mr. Carpenter to discuss the position. Mr. Carpenter's girlfriend typed up a short resume that he dictated to her and she and he met with two of the Councillors to discuss the job. They accepted the resume that he provided to them as an application for the job.

The Board found that he was encouraged to apply in pre-meetings with the Mayor and two of the Councillors and was not treated unfavourably. Mr. Carpenter had indicated that he had a more detailed resume in Whitehorse available upon request, but he did not provide it. The Board found that the responsibility was on Mr. Carpenter to present the most favourable resume possible, and not for the Town of Faro to request a more detailed resume from him. The Board noted that he had two weeks before the competition closed in which to do so, but he did not.

The Board found that one of the councillors on the hiring committee did make statements (in private and outside of the hiring committee) that an aboriginal person would not be appropriate for the CAO position. The Board also found that three councillors, two of whom were on the hiring committee, did hold some negative stereotypes about First Nations people. However, the Board found that the decision to screen Mr. Carpenter out of the interview process was based solely on the qualifications of the other applicants relative to his and that it was reasonable to assess the short-listed candidates as more qualified than him, based on the requirements of the job description, the job posting and the applications submitted. Therefore, the Board found there was no discrimination or unfavourable treatment in the hiring process, based on ancestry (Inuit).

It concluded that Mr. Carpenter was not treated differently from other applicants in the screening for interviews based on the written applications.

The Board concluded that Mr. Carpenter was clearly less qualified than the short-listed candidates. The Board also concluded that there was no connection between any racist statements made by a hiring committee member and the failure to hire Mr. Carpenter.

COURT DECISIONS

Yukon Human Rights Commission v. Yukon Human Rights Board of Adjudication, Property Management Agency and Yukon Government

In this appeal, the Supreme Court of the Yukon overturned a ruling of the Yukon Board of Adjudication, which had dismissed a complaint on a no-evidence motion by the respondent Yukon Government. Thomas Molloy complained that his contract as a facilitator for workshops on team-building and customer service for the Yukon Territorial Government's Property Management Agency was cancelled after some participants complained about his criminal record.

Mr. Molloy has a substantial criminal record. It includes convictions for sexual assault and assault. In September 2004, he was convicted of assault on his common-law wife that occurred in her workplace with the Yukon Territorial Government. A few months later, Mr. Molloy was hired to facilitate some workshop sessions by a community agency which then contracted with the Government to provide the workshops.

The Board of Adjudication dismissed the complaint for two reasons: (1) there was no evidence that the Yukon Territorial Government was an employer of Mr. Molloy; and (2) the Commission had not provided any evidence that Mr. Molloy's criminal record was not relevant to his employment.

The Supreme Court found that both (1) and (2) were errors of law. Since the Yukon *Human Rights Act* prohibits any person from discriminating "in connection with any aspect of employment" the Court found that the Board of Adjudication did not need evidence that the Yukon Territorial Government was Mr. Molloy's employer to engage the protection against discrimination in employment. This is because the specific language in the Yukon *Human Rights Act* protecting against employment discrimination is broader than similar provisions in other Canadian human rights legislation.

The Supreme Court also found that there was evidence that Mr. Molloy had a criminal record, the Government was aware of it, it had been well publicized, and at least one of the persons who complained about attending the seminars referred to a newspaper article that dealt with Mr. Molloy's convictions. The Court concluded that there was some evidence that the criminal record formed part of the decision to cancel the workshops the Complainant was facilitating.

The Court decided that, when the no-evidence motion was made, the Board should have asked the Yukon Territorial Government to decide whether it wished to call evidence. This it did not do so the Court sent the complaint back to the Board of Adjudication for consideration by a different panel, which can consider all the evidence from the original hearing, including the transcript. [2]

---

[2] This summary is largely taken from the summary of the case in the *Canadian Human Rights Reporter*, with a few changes for the purposes of the Report.

Yukon Human Rights Commission and March v. Yukon Human Rights Board of Adjudication and Yukon Government

The Supreme Court dismissed an appeal by an employee from the Board of Adjudication's dismissal of his complaint of discrimination on the basis of his mental disability against his employer Government of Yukon and his supervisor, Deputy Minister Ed Huebert.

The facts are that Mr. March was a government worker who was diagnosed with bipolar disorder in 1999 after a mental health crisis. He returned to work and was accommodated for his disability through flexible work arrangements including adjusted project deadlines, work from home, more frequent breaks and flexible scheduling. At the time of events giving rise to the complaint he was acting Assistant Deputy Minister for one year. When his Deputy Minister found him uncharacteristically "extremely aggressive" and "disruptive," the employer directed that he go on paid sick leave and urged him to seek medical treatment. A doctor found he was showing elements of hypomania. After he was medically cleared for work a few months later, he returned to work and then filed his complaint. Mr. March argued that the employer had acted on stereotypes about him as a person with a mental disability and that other disciplinary options less severe than ordering him off work were not considered. The employer argued that the Board had made a legal error by focusing on the employer's accommodation rather than the prima facie (meaning "first glance") case of discrimination presented by the complainant. The Board had found that Mr. March had not experienced discrimination and had been accommodated to the point of undue hardship.

The Court decided that the Board of Adjudication had correctly recognized that the employer was sensitive to Mr. March's disability and that his disability did not preclude the employer addressing his workplace misconduct. The employer was also entitled to request a medical assessment before allowing the appellant to return to work, as it did in this case. While the Board's decision could be read as not addressing whether the Complainant had proved a prima facie (first glance) case of discrimination, the Court found this was a minor error since the Complainant failed to establish any employment discrimination.[3]

Government of Yukon v. McBee, Yukon Human Rights Commission and Yukon Human Rights Board of Adjudication

This appeal case is about discrimination in the workplace on the basis of marital status. The Complainant was employed by the Public Service Commission of the Government of Yukon. The Complainant's relationship with her common-law spouse became abusive and the Complainant spoke about this with her supervisor.

As part of her job duties, the Complainant organized a Customer Service training program for employees in a different government department, using another community organization to deliver the training. She provided the name of her spouse as a trainer to the relevant organization and disclosed that he was her spouse. She did not advise her supervisor that she

[3] This summary is largely taken from the *Quicklaw* online summary of the case, with a few changes for the purposes of this Report.

had provided her spouse's name as a possible facilitator, as she knew that her supervisor did not support using his services. Her spouse was hired to conduct the training program. As a result of concerns based on the spouse's criminal record and reputation expressed by a number of female employees scheduled to participate in the training program, the training was cancelled. The Respondent conducted an investigation into the Complainant's involvement with her spouse's hiring. Following the investigation, the Government terminated the Complainant's employment, alleging breach of its conflict of interest policy, insubordination and breach of trust.

The Complainant alleged that the Respondent (Government of Yukon) had discriminated against her on the basis of marital status by firing her because of her association with her spouse. The Board of Adjudication found that the Complainant was subjected to discrimination based on her marital status and that this discrimination was, "at least in part," a factor in the termination of her employment. The Board ordered the Government "to investigate its role and its ability to ensure that no employee is put at risk of personal safety, co-worker safety and the potential for further spousal abuse arising from an employment situation."

The Board also ordered that the Commission review the findings of this investigation as well as a planned prevention strategy within six months of the date of the decision. The Board ordered the Government to pay the hearing costs for the Commission. However, because the Complainant did not fully cooperate in the adjudication of her Complaint and refused to return to complete her cross-examination, the Board made no award to the Complainant.

The Respondent appealed the Board's decision and the Complainant cross-appealed. In its appeal, the Government said it was unfair for the Board to consider the Complainant's testimony when she did not complete her cross-examination and also unfair to fail to decide what weight should be given to that testimony. In addition, the Government argued that the Board did not give adequate reasons for its decision, nor clear findings of fact, nor any indication of the link between the evidence and its finding of discrimination.

The Complainant argued that it was unfair of the Board to order remedies without hearing from the parties and also unfair not to give her a personal remedy. Also, both parties argued that the Board's order was outside its powers to make. The Court agreed on all points and set aside the decision of the Board. The Court then decided the case would not be ordered reheard but instead referred back to the Commission to decide in all the circumstances whether or not the complaint should go to hearing again.

Public Education Activities

Message from Lillian Nakamura Maguire, Public Education Specialist

"The Commission's education work is designed to promote understanding of human rights and responsibilities and to prevent discrimination. I design, deliver and evaluate educational workshops and presentations and provide consultation services to employers, employees, students, union members, teachers, business owners, landlords and interested members of the public. Developing educational materials, updating our website, coordinating the publication of the annual report, doing research and writing reports, communicating with the media and working with community partners are other aspects of the work that I do. There is no end to the variety of groups and content with which I work. . . all packed into a 21 hour per week schedule. The Legal Counsel, Director of Human Rights, Intake Officer and our volunteer, Eleanor O'Donovan provide human rights education whenever I am not available and their schedule permits. "

Here are highlights of the educational activities undertaken in 2009 – 2010:

- Law Foundation of Yukon grant provided funding to develop duty to accommodate (DTA) workshop and facilitator manuals adapted from the Canadian Human Rights Commission for training trainers
- Met with 23 groups to determine training interest in the duty to accommodate and offered a public session as the first stage to developing potential trainers on the duty to accommodate using the materials developed. Training trainers session was planned for in the 2010/11 fiscal year.
- Offered 2 videoconferences on anti-discrimination geared to volunteer organizations as well as First Nations groups.
- Developed proposal for Northern Strategy Trust in conjunction with Self-Government Secretariat of CYFN – advisory on research project on First Nations human rights process and dispute resolution.

- Provided 4 training sessions as part of a settlement agreement and provided consulting services for two large organizations on human rights policy development.
- Provided 12 workshops and presentations for schools, college, employment support programs for people with disabilities, new immigrants, and English-Second-Language students, Yukon Council on Aging conference, and for employees of First Nations and Yukon governments.
- Provided public displays, partnered in public events recognizing Human Rights Day, Asian Heritage Month and Black History Month.

Eleanor O'Donovan, volunteer educator teaching human rights session.

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

FINANCIAL STATEMENTS

MARCH 31, 2010
(unaudited)

Review Engagement Report

Statement of Financial Position

Statement of Operations

Statement of Changes in Net Assets

Statement of Cash Flows

Notes to Financial Statements

J. Kim Tanner, C.A., Ltd.

Chartered Accountant

REVIEW ENGAGEMENT REPORT

To the Commissioners of The Yukon Human Rights Commission:

I have reviewed the statement of financial position of The Yukon Human Rights Commission as at March 31, 2010 and the statements of operations, changes in net assets and cash flows for the year then ended. My review was made in accordance with Canadian generally accepted standards for review engagements and accordingly consisted primarily of enquiry, analytical procedures and discussions related to information supplied to me by the Commission.

A review does not constitute an audit and consequently I do not express an audit opinion on these financial statements.

Based on my review, nothing has come to my attention that causes me to believe that these financial statements are not, in all material respects, in accordance with Canadian generally accepted accounting principles. In addition, nothing has come to my attention that causes me to believe that operations for the year are not, in all material respects, in accordance with the terms of the contribution agreements entered into with the Government of Yukon during the year.

CHARTERED ACCOUNTANT

Whitehorse, Yukon
May 11, 2010

505 Jarvis Street, Whitehorse, Yukon, Y1A 2H7
PH: (867) 667-4700 FAX: (867) 667-4439

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF FINANCIAL POSITION

AS AT MARCH 31, 2010
(unaudited)

	2010	2009
ASSETS		
CURRENT ASSETS		
Cash	$ 42,719	$ 48,897
Accounts receivable	300	3,245
Prepaid expenses	2,751	2,165
	45,770	54,307
EQUIPMENT REPLACEMENT FUND (notes 2b, 3)	6,500	6,500
EQUIPMENT (note 2a, 4)	10,470	15,268
	$ 62,740	$ 76,075
LIABILITIES		
CURRENT LIABILITIES		
Accounts payable and accrued liabilities	$ 7,681	$ 7,047
Wages and employee benefits payable	43,284	40,120
Due to Equipment Replacement Fund	2,459	4,500
	53,424	51,667
NET ASSETS		
INVESTMENT IN CAPITAL ASSETS (note 2a, 3)	10,470	15,268
EQUIPMENT REPLACEMENT FUND (note 2b)	6,500	6,500
UNRESTRICTED NET ASSETS (DEFICIT)	(7,654)	2,640
	9,316	24,408
	$ 62,740	$ 76,075

APPROVED BY:

Commissioner

Commissioner

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF OPERATIONS
FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2010
(unaudited)

	2010	2009
REVENUE		
Government of Yukon grants for operations	$ 536,000	$ 478,000
Government of Yukon - Plain Language Booklet	3,000	-
Interest income	437	3,352
Donations and other income	-	3,143
Yukon Law Foundation grant	19,580	4,758
	559,017	489,253
EXPENSES		
Administration		
Annual report	1,929	1,650
Dues and membership	1,245	1,226
Equipment repairs and maintenance	131	150
Interest and bank charges	246	131
Office supplies	5,127	5,308
Postage, freight and deliveries	495	901
Professional fees	3,390	3,911
Subscriptions, publications and films	5,316	3,850
Telephone and internet	8,224	8,967
	26,103	26,094
Staff		
Employee travel and training	3,182	4,526
Employee liability insurance	499	1,965
Recruitment costs	-	478
Wages and employee benefits	371,990	376,117
	375,671	383,086
Commission		
Commissioner honorariums	19,000	22,400
Board liability insurance	5,800	5,800
Commissioner training	4,067	1,784
Commissioner meetings and hospitality	2,189	2,494
	31,056	32,478
Public Education		
WCB Grant - Harassment Workshops/YDEC	-	2,897
Law Foundation Grant - Law Reform	-	3,039
Law Foundation Grant - Publications	-	(401)
Law Foundation Grant - Duty to Accommodate	10,065	-
Plain Language Booklet	3,000	-
YEU Partner - Youth Blog	-	1,288
December 10 and March 21 Celebrations	783	1,376
Website and print materials	1,038	1,583
	14,886	9,782

HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF OPERATIONS (continued)

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2010
(unaudited)

	2010	2009
Complaints Management		
Appeal Court Costs	$ 13,072	$ 14,652
Legal services	8,820	825
Case investigation	4,328	4,078
Hearing costs	55,063	13,558
	81,283	33,113
Operational		
Insurance	1,612	1,598
Janitorial	1,700	1,175
Rent	37,000	37,000
	40,312	39,773
	569,311	524,326
EXCESS (SHORTAGE) OF REVENUE OVER EXPENSES FOR THE YEAR	$ (10,294)	$ (35,073)

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF CHANGES IN NET ASSETS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2010
(unaudited)

	Equipment Replacement Fund	Investment in Capital Assets	Unrestricted Net Assets (Deficit)	Net 2010	Net 2009
BALANCE, BEGINNING OF YEAR	$ 6,500	$ 15,268	$ 2,640	$ 24,408	$ 67,168
Excess (shortage) of revenue over expenses in year	-	-	(10,294)	(10,294)	(35,073)
Additions to (disposal of) capital assets in year	-	-	-	-	-
Amortization of capital assets in year	-	(4,798)	-	(4,798)	(7,687)
BALANCE AT END OF YEAR	$ 6,500	$ 10,470	$ (7,654)	$ 9,316	$ 24,408

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

STATEMENT OF CASH FLOWS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2010
(unaudited)

	2010	2009
CASH PROVIDED BY (USED FOR) OPERATIONS		
Cash received from Government of Yukon	$ 538,700	$ 547,000
Cash received from Yukon Law Foundation	19,580	4,758
Other cash received for operations	3,245	-
Cash paid out for wages and benefits	(368,826)	(382,207)
Cash paid out for other operational costs	(197,074)	(144,193)
	(4,375)	25,358
CASH PROVIDED BY (USED FOR) FINANCING AND INVESTMENT		
Funds borrowed from(repaid to) Equipment Replacement Fund	(2,041)	(2,000)
Funds from Equipment Replacement Fund used to purchase capital assets	-	-
Proceeds from (purchase of) capital assets	-	-
Interest income received on term deposits and savings	438	3,352
	(1,603)	1,352
INCREASE (DECREASE) IN CASH FOR THE YEAR	(5,978)	26,710
CASH AT BEGINNING OF YEAR	48,897	22,187
CASH AT END OF YEAR	$ 42,919	$ 48,897

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2010
(unaudited)

1. PURPOSE OF THE ORGANIZATION

The Yukon Human Rights Commission is a Yukon non-profit organization created to investigate and resolve allegations of human rights abuse in the Yukon. It is an organization created and funded by the Government of Yukon to administer the Human Rights Act.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES

a) Amortization

Amortization is provided at rates sufficient to amortize the cost over the estimated useful lives of the equipment. Equipment is amortized using the declining balance method at the rates set out in note 4.

Current year amortization totals $4,798 ($7,687 in 2009).

The Investment in Capital Assets represents the total amortized capital assets of the Commission.

b) Equipment Replacement Fund

The Commission established an Equipment Replacement Fund in fiscal year 2004 to help cover the costs of future equipment replacement. Fund monies may only be used for major new equipment purchases and any use of these funds must be approved in advance by the Commissioners. The Commission determines any additions to this fund annually.

The Equipment Replacement Fund is supposed to be held in a guaranteed investment certificate. Interest earned on this fund is not added to the fund but used for general Commission activities. See note 3 for further details.

c) Revenue Recognition

The Yukon Human Rights Commission follows the deferral method of accounting for contributions. Restricted contributions are recognized as revenue in the year in which the related expenses are incurred. Unrestricted contributions are recognized as revenue when received or receivable if the amount to be received can be reasonably estimated and collection is reasonably assured.

d) Donated Materials

Donated capital assets and materials are recorded at estimated fair market value with a corresponding amount of revenue recorded as "Donations in kind".

THE YUKON HUMAN RIGHTS COMMISSION

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS

FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 2010
(unaudited)

3. EQUIPMENT REPLACEMENT FUND

The Equipment Replacement Fund consists of:

	2010	2009
Guaranteed Investment Certificate	$ 4,041	$ 2,000
Monies loaned to General Fund from the Equipment Replacement Fund , to be repaid as soon as possible.	2,459	4,500
	$ 6,500	$ 6,500

4. EQUIPMENT

	2010				2009
	Rate	Cost	Accumulated Amortization	Net	Net
Furniture & equipment	20%	$ 57,572	$ 51,887	$ 5,685	$ 7,106
Computer equipment	30%	43,236	41,856	1,380	1,972
Computer equipment	45%	19,273	15,868	3,405	6,190
		$ 120,081	$ 109,611	$ 10,470	$ 15,268

5. FINANCIAL INSTRUMENTS

The Yukon Human Rights Commission's financial instruments consist of cash, accounts receivable, accounts payable, and deferred revenue. Unless otherwise noted, it is the Commissioners' opinion that the Yukon Human Rights Commission is not exposed to significant interest, currency or credit risks arising from these financial instruments. The fair values of these financial instruments approximate their carrying values, unless otherwise noted.

6. MEASUREMENT UNCERTAINTY

The preparation of financial statements in accordance with generally accepted accounting principles requires management to make assumptions and estimates that have an effect on the reported amount of assets and liabilities at the date of the financial statements and the reported amount of revenues and expenses during the period. Actual results could be different from those estimates.

7. ECONOMIC DEPENDENCE

The Commission is economically dependent on the Government of Yukon Territory as substantially all operating revenue comes from this source.

8. LEASE AGREEMENT

The Commission has a lease agreement for office space which expires in November 2012. Rental payments of $3,083.33 are due monthly under this agreement until December 2010, when the payments increase to $3,291.66 per month.

Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

RAPPORT ANNUEL

Du 1er avril 2009 au 31 mars 2010

Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

9010, chemin Quartz, bureau 101, Whitehorse (Yukon) Y1A 2Z5

Téléphone : 867-667-6226 ou 1-800-661-0535
Courriel : humanrights@yhrc.yk.ca
www.yhrc.yk.ca

Mot de la présidente

Cette année est ma sixième et dernière année avec la Commission. Ce fut un honneur et un privilège d'avoir pu servir l'organisme à titre de commissaire et de présidente. J'ai eu l'immense plaisir pendant ces années de travailler en étroite collaboration avec plusieurs membres du personnel de la Commission et mes collègues commissaires et de bénéficier de leur soutien et de leurs conseils. Je n'aurais pu souhaiter meilleure équipe avec qui traverser cette période critique que nous vivons pour les droits de la personne au Yukon.

L'année qui vient de se terminer a été extrêmement fructueuse et encore plus occupée que les années précédentes. En voici quelques points saillants.

Poursuite de la révision de la *Loi sur les droits de la personne*

L'an dernier, nous nous étions pleinement investis dans le processus de révision de la *Loi sur les droits de la personne* et nous avons continué d'y participer en 2009-2010. Grâce au travail émérite des membres de la Commission et du personnel, la plupart des 25 recommandations du Comité spécial sur les droits de la personne, et neuf des dix modifications à la *Loi* visées par le projet de loi 71 qui a été adopté en décembre 2009, reprenaient celles formulées dans le mémoire qu'avait présenté la Commission en octobre 2008. La phase 2 de la révision de la *Loi* s'est poursuivie en 2010, et la Commission y a contribué.

Nous croyons que toute réforme du droit devrait être menée de façon à ce que les citoyens du territoire puissent y participer pleinement, de manière efficace, constructive et éclairée, parce que la loi appartient au peuple. La *Loi sur les droits de la personne* du Yukon devrait en outre être rédigée dans un langage clair et simple afin que tous puissent bien la comprendre, ce qui est particulièrement important si l'on veut que les Yukonnais puissent vraiment exercer les droits et assumer pleinement les responsabilités que leur confère la *Loi*.

Mode de financement de la Commission

De l'avis de la Commission, il est essentiel qu'on améliore le mode de financement relatif à son mandat et travail de sensibilisation. La meilleure façon de procéder serait de faire en sorte que le financement de la Commission soit à la fois :

- suffisant pour qu'elle puisse s'acquitter de son mandat efficacement et dans les meilleurs délais possibles;
- indépendant du gouvernement.

Dans les dernières années, la Commission a maintes fois recommandé que son financement vienne de la Commission des services aux députés de l'Assemblée législative plutôt que du ministère de la Justice vu que ce dernier est non seulement souvent mis en cause dans les plaintes relatives aux droits de la personne, mais est aussi l'organe chargé de conseiller juridiquement et de représenter les autres ministères qui sont parties à des plaintes. La confiance du public ne pourra être maintenue que si la Commission est indépendante du gouvernement.

J'ai trouvé cela très frustrant, comme présidente, de ne pas pouvoir faire plus pour faire mieux connaître la Commission et jouer un rôle de direction dans les activités de sensibilisation du public, deux éléments majeurs dans la lutte contre le racisme et la discrimination. Au lieu, j'ai dû, aux côtés des membres du personnel, consacrer un nombre excessif d'heures à gérer les finances de la Commission à cause de l'insuffisance des fonds qui lui sont alloués.

Le personnel et les membres de la Commission

Plusieurs nouvelles personnes se sont jointes à la Commission cette année, tant au niveau du personnel que des commissaires. Ce fut une année de transition et d'ajustement, le temps que les nouveaux membres du personnel et de la Commission se familiarisent avec leur nouveau rôle.

Nous avons dit au revoir à Geoffrey Edwards, qui occupait le poste d'enquêteur, et accueilli Kim Hawkins et Anne Marie McColman qui ont pris la relève de façon temporaire. Nous avons par la suite embauché George Lee pour assumer ces fonctions ainsi que Colleen Harrington au poste d'avocate-conseil.

M^{me} Harrington s'est jointe à la Commission en septembre 2009. Titulaire d'un baccalauréat en arts de l'Université de la Saskatchewan, avec une majeure en études féminines et de genres, et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick, M^{me} Harrington possède une vaste expérience de travail dans le Nord. Elle a été avocate-conseil à l'interne et directrice générale par intérim à la Commission des services juridiques du Nunavut. En 2008, elle a accepté un poste avec la Société d'aide juridique du Yukon pour exercer le droit criminel, le droit familial et le droit des pauvres au Centre d'assistance juridique de Whitehorse.

Kuo-Hao (George) Lee s'est joint à la Commission en février 2010. Il détient un baccalauréat en arts de l'Université de Toronto, avec spécialisation en théorie politique, et un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta. Après un stage à un cabinet de Canmore qui offrait une gamme complète de services juridiques, il a été admis au barreau de l'Alberta en 2009.

J'aimerais par ailleurs souhaiter la bienvenue à nos deux nouveaux commissaires : Jean-Sébastien Blais et Gloria Baldwin-Schultz. On peut lire leur biographie dans la section intitulée « Le travail des commissaires ».

Deux commissaires nous ont quittés cette année, soit Lois Moorcroft, dont le mandat a pris fin en avril 2009, et Max Rispin, qui a terminé en décembre 2009. Lois, qui a partagé avec nous ses compétences exceptionnelles en matière d'égalité des femmes et de droits de la personne, va beaucoup nous manquer. Il ira de même pour Max, qui nous a fait profiter pendant plusieurs années de son riche bagage de connaissances et d'expérience en ce qui concerne les collectivités nordiques.

Je veux encore une fois exprimer toute ma gratitude (*Mussi-cho*) pour cette chance inouïe qui m'a été donnée de servir la Commission. Je suis reconnaissante aux membres du personnel et aux membres de la Commission pour leur travail assidu et le dévouement et l'engagement dont ils ont fait preuve pendant ces six dernières années. J'attends avec impatience la prochaine étape du processus de révision de la *Loi* et me réjouis à l'avance des changements qui vont en découler, mais je sais que mon travail dans le domaine des droits de la personne va beaucoup me manquer suivant la fin de mon mandat en décembre 2010.

Au nom des membres de la Commission et de son personnel, je vous présente le Rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Yukon pour l'exercice 2009-2010.

La présidente,

Melissa Atkinson

Commissaires en 2008 2009

De gauche à droite: *Max Rispin, Glenis Allen, Melissa Atkinson, à l'avant: Rick Goodfellow
*** Max Rispin s'est retiré en décembre 2009. Les nouvelles nominations de 2009 inclurent Jean-Sébastien Blais et Gloria Balwin-Shultz.**

Le rôle du commissaire

Les Yukonnais qui souhaitent être nommés membres bénévoles de la Commission pendant une période de trois ans doivent présenter une demande à l'Assemblée législative, par l'entremise du Secrétariat des commissions et des comités. Les membres de l'Assemblée désignent les commissaires, qui se réunissent chaque mois afin d'examiner les rapports d'enquête et les réponses fournies aussi bien par les auteurs des plaintes que par les personnes, les entreprises ou les organismes mis en cause.

En vertu de l'article 21 de la Loi, après enquête, les commissaires doivent décider :
a) de rejeter la plainte;
b) de s'efforcer de parvenir à un règlement; ou en cas d'échec du règlement
c) de soumettre la plainte à un conseil d'arbitrage.

Il n'appartient pas aux commissaires de décider s'il y a eu ou non discrimination. Leur rôle est de déterminer si les preuves sont suffisantes pour justifier une tentative de règlement ou la tenue d'une audience. S'ils jugent que les preuves sont insuffisantes, ils doivent alors rejeter la plainte. L'avocat de la Commission conseille les commissaires au sujet des règles juridiques relatives aux droits de la personne.

Les commissaires voient également à l'administration de la Commission, y compris à l'embauche du directeur ou de la directrice, à la planification et à la surveillance financières, à la planification stratégique et à l'élaboration des politiques. Ils en sont aussi les porte-parole lors d'activités de sensibilisation du public. Enfin, ils choisissent la personne qui présidera la Commission.

MELISSA ATKINSON a été nommée en décembre 2004, et elle assure la présidence de la Commission depuis septembre 2006. Elle est née et a grandi à Whitehorse, au Yukon. Elle est membre de la Première nation des Tr'ondëk Hwëtch'in et appartient au clan du Loup. Titulaire d'un baccalauréat en études autochtones et en espagnol de l'Université Trent, elle a obtenu son diplôme en droit à l'Université de Victoria. Mme Atkinson a été procureure de la Couronne au Service des poursuites pénales du Canada jusqu'en février 2010; elle s'est jointe depuis à la Société d'aide juridique du Yukon où elle travaille comme avocate. En 2009-2010, elle était présidence sortante du Comité exécutif du Yukon de l'Association du Barreau canadien. Melissa Atkinson est également administratrice du Blood Ties Four Directions Centre.

GLENIS ALLEN, nommée en décembre 2007, habite au Yukon depuis plus de 30 ans. Elle a une longue expérience en direction générale tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Elle offre des services-conseils en ressources humaines et en matière de droits de la personne à divers clients, dont des gouvernements des Premières nations. Elle a aussi de l'expérience dans la réalisation d'enquêtes sur des plaintes et des situations en milieu de travail, la prise de décisions, l'élaboration de recommandations au besoin et la médiation avec des parties en vue d'en arriver à un règlement. Elle apporte à la Commission sa connaissance approfondie de la Loi sur les droits de la personne du Yukon et de différentes exigences relatives au secteur de la main-d'œuvre. Mme Allen siège à la Commission de règlementation des conducteurs et a été présidente de la Commission des normes d'emploi et vice-présidente du Conseil des services sociaux et de santé.

RICK GOODFELLOW, directeur général du Challenge Community Vocational Alternatives, un programme d'aide à l'emploi destiné aux personnes handicapées, a été nommé commissaire en décembre 2005. M. Goodfellow possède une vaste expérience de la haute direction dans les secteurs publics et non gouvernementaux et dans le secteur des affaires. Il a été membre de plusieurs comités et conseils dans les domaines du travail, de l'accès aux services et des communications pour les personnes handicapées. Il possède un bagage diversifié de connaissances et d'expériences en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées et a donné de la formation et élaboré des politiques dans le domaine. Il a participé récemment à des discussions publiques concernant la ratification de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées.

MAX RISPIN, nommé en décembre 2006, apporte à la Commission une vaste expérience et des connaissances approfondies des collectivités du Nord. Né en Nouvelle-Zélande, M. Rispin a passé plus de 40 ans aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon comme enseignant au primaire et au secondaire et en éducation des adultes. Il a aussi été coordonnateur de l'Organisation des mesures d'urgence et juge de paix principal et coroner aux T.N.-O. pendant plus de 25 ans. Il est actuellement membre actif de l'organisme Yukon Crime Stoppers, du Conseil des services sociaux et de la santé du Yukon et de l'Ambulance

Saint-Jean et est vice-président régional (Nord) de l'Association des Retraité-e-s de l'Alliance de la Fonction publique.

GLORIA BALDWIN-SCHULTZ a été nommée en décembre 2009. Originaire du Pakistan, Mme Baldwin-Schultz vit au Canada avec sa famille depuis 1964. Elle est titulaire d'un baccalauréat en psychologie et en sociologie de l'Université d'Ottawa et d'une maîtrise en études pastorales de l'Université Saint-Paul à Ottawa, avec spécialisation en thérapie de couple et de famille. Elle a vécu et travaillé à divers endroits au Canada avant de venir s'installer au Yukon en 1998 pour occuper un poste de travailleur en santé mentale auprès des Services à la famille. Depuis, elle a exercé au privé dans la plupart des collectivités du Yukon et travaillé comme contractuelle avec les Premières nations pour offrir des services de counseling individuel et familial et former le personnel sur diverses questions liées au counseling.

Mot de la directrice

Tout d'abord, j'aimerais expliquer ce retard dans la présentation de notre rapport annuel, qui est normalement publié à l'automne suivant la fin de notre exercice fiscal le 31 mars. Cependant, à l'été 2010, la Commission a décidé de participer à trois révisions importantes, à savoir :

- la révision de la *Loi sur la location immobilière* effectuée par un comité spécial de l'Assemblée législative;
- l'examen des services de police mené par le ministère de la Justice et la Gendarmerie royale du Canada;
- la phase 2 de la révision de la *Loi sur les droits de la personne* pour laquelle nous avons reçu le document de consultation préparé par le ministère de la Justice à la fin du mois de juillet 2010 et les mémoires devaient être déposés au plus tard à la fin du mois de septembre 2010[1].

Pourquoi avoir participé à ces trois consultations alors que nos ressources sont limitées?

- Parce que l'accès au logement est un besoin universel et un droit reconnu dans la **Déclaration universelle des droits de l'homme**;
- Parce qu'il y a des implications majeures liées aux droits de la personne dans la façon dont la police s'acquitte de son mandat et traite les personnes incarcérées, comme l'a révélé le décès tragique de Raymond Silverfox dans une cellule de la GRC à Whitehorse;
- Parce qu'avec ses compétences et son expérience, la Commission est bien placée pour participer à la révision de la *Loi* et qu'elle a à cœur de contribuer à l'amélioration de cette dernière et du système des droits de la personne au profit des Yukonnais.

Les délais alloués pour ces activités importantes étaient très serrés et, par surcroît, notre personnel était réduit en raison d'un congé de maternité. C'est ce qui explique que notre rapport annuel est présenté plus tard cette année, mais nous reviendrons à notre publication automnale pour le prochain.

Bonnes nouvelles

L'exercice 2009-2010 a été l'un des plus productifs pour la Commission depuis sa création voilà 22 ans. Nous avons réglé 47 plaintes, un chiffre record, et ce malgré le fait que nous n'avions pas le personnel dont nous avions besoin aux postes d'avocat et d'enquêter pour assurer la vérification du respect de la loi. C'est tout un exploit pour une petite commission comme la nôtre et je tiens à remercier tous ceux à qui nous sommes redevables pour ce tour

[1] Les mémoires que nous avons présentés pour chacune de ces consultations sont publiés sur notre site Web à l'adresse www.yhrc.yk.ca. [La Commission est reconnaissante au ministère de la Justice de lui avoir alloué 5 000 $ supplémentaires en septembre 2010 pour mener des activités liées à la révision de la *Loi* et accordé un sursis d'une semaine pour le dépôt de son mémoire portant sur le document de consultation.]

de force : le personnel, les commissaires, nos enquêteuses contractuelles (Kim Hawkins et Anne Marie McColman), la conseillère législative externe (Susan Roothman) et tous les témoins et toutes les personnes qui étaient parties aux 47 causes en question. À la fin de l'exercice, seulement 34 dossiers étaient en cours, comparativement à 60 l'an dernier, le plus faible volume de cas non résolus depuis de nombreuses années. Les dossiers en cours représentent de vraies personnes qui attendent un résultat, que ce soit le règlement de leur plainte, une enquête ou une audience devant le Comité d'arbitrage. La Commission s'est fixé comme but de régler toutes les plaintes dans l'année où elles sont déposées. Nous n'avons pas encore atteint notre but, mais nous croyons que les récentes modifications apportées à la *Loi* nous aideront à nous en approcher.

Nouvelles modifications à la *Loi* et à ses règlements d'application

Le 10 décembre 2009, la **Journée internationale des droits de la personne**, les premières modifications que le Comité spécial avait recommandé d'apporter à *Loi sur les droits de la personne* et à ses règlements d'application sont entrées en vigueur. La Commission a beaucoup apprécié l'esprit de collaboration dont ont fait preuve les fonctionnaires du ministère de la Justice tout au long de la consultation qui a mené au remaniement des règlements. Parmi les principales modifications apportées à la *Loi* figurent un plus long délai accordé pour le dépôt d'une plainte (qui est passé à 18 mois), la mise en place de mécanismes destinés à simplifier le travail d'enquête et d'audience et le remplacement de la notion d'« estimer » par l'obligation d'avoir des « motifs raisonnables de croire » comme exigence pour déposer une plainte. On ne peut qu'applaudir l'adoption de ces modifications qui s'imposaient; c'est une première étape méritoire vers la mise en vigueur de la série de recommandations du Comité spécial sur les droits de la personne en vue de la modernisation de la *Loi*. Nous anticipons avec plaisir la conclusion de la phase 2 de la révision de la *Loi* en 2010-2011.

Les récentes modifications ont déjà permis d'accélérer et de simplifier le travail de la Commission. Dans le dernier trimestre, deux plaintes ont pu être réglées en s'appuyant sur la disposition relative à une « offre de règlement raisonnable » qui autorise la Commission à mettre fin à une enquête si le plaignant a décliné une offre de règlement raisonnable. De plus, le personnel a informé plusieurs personnes qu'elles devaient avoir mené à terme les autres procédures à leur disposition, par exemple une procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage, pour régler la plainte, ou du moins d'avoir tenté d'y recourir, avant que la Commission amorce une enquête, conformément aux nouvelles dispositions l'autorisant à interrompre une enquête ou à y mettre fin dans certains cas. La Commission peut recevoir la plainte et la mettre en suspens le temps que les autres procédures soient terminées, mais grâce au délai prolongé pour le dépôt des plaintes, certains ont préféré avoir d'abord recours à d'autres mécanismes dans l'espoir que le litige pourrait être réglé sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte auprès de la Commission. La Commission a toujours soin de rappeler aux personnes qui s'adressent à elle l'importance de respecter le délai prescrit pour le dépôt des plaintes s'il advenait que les autres procédures ne donnent pas les résultats souhaités. De l'avis de la Commission, cette modification explique en partie le faible volume de plaintes déposées durant l'exercice, soit seulement 18, un nombre très réduit par rapport à ce qu'elle

avait reçu les dix années précédentes. Cela a permis de faire du rattrapage et de régler un nombre record de dossiers.

Finances de la Commission

Le budget de la Commission a augmenté ces dernières années, grâce entre autres aux sommes reçues de la Fondation du droit du Yukon et du Fonds de promotion de l'égalité de la femme pour la réalisation de projets de formation et de recherches et d'activités de prévention. Le gros de l'augmentation, toutefois, est attribuable à la majoration des fonds supplémentaires consentis par l'Assemblée législative qui nous sont versés à même le budget du ministère de la Justice. Cette majoration très appréciée nous permet de nous doter du personnel dont nous avons besoin pour servir le public yukonnais aussi efficacement que possible. Des fonds supplémentaires nous ont souvent été accordés pour couvrir des déficits de fonctionnement découlant en partie de frais de contentieux plus élevés attribuables à un nombre anormalement élevé de cas envoyés à l'arbitrage. Cependant, comme ces fonds sont ordinairement versés peu de temps avant la fin de l'exercice, il s'avère souvent difficile de les utiliser pour l'exercice auquel ils doivent être imputés (ce qui parfois oblige à faire des coupures ou à retarder le paiement d'honoraires et autres factures jusqu'à ce que le chèque arrive). Nous pourrions planifier et accomplir notre travail de manière plus efficace et proactive si nous pouvions compter sur une majoration régulière et prévisible de notre financement de base. La Commission est résolue pour le prochain exercice à relancer les démarches de planification stratégique et de gouvernance dans l'espoir que cela l'aidera à avoir gain de cause relativement à l'augmentation de son financement de base.

Remerciements

Je voudrais avant de terminer souligner le travail émérite de deux bénévoles qui travaillent pour la Commission depuis plusieurs années.

Depuis que son deuxième mandat comme commissaire a pris fin en 2006, Eleanor O'Donovan, enseignante et libraire à la retraite, nous a fait généreusement bénéficier de son savoir-faire à titre d'instructrice et d'animatrice pour nos programmes d'éducation. Sa contribution vaut beaucoup pour une commission aussi petite que la nôtre qui ne peut s'offrir les services d'une responsable des activités de sensibilisation du public qu'à mi-temps (21 heures/semaine).

Mallory Pigage, une jeune femme dynamique qui milite pour les droits des personnes handicapées, vient régulièrement depuis plusieurs années passer notre papier à recycler à la déchiqueteuse. C'est sa façon de contribuer au travail de la Commission. Pour nous, qui fonctionnons avec un budget très modeste et n'avons pas accès aux bureaux du gouvernement ou à ses services administratifs étant donné que nous sommes un organisme indépendant, cela vaut beaucoup. Le travail de Mallory nous permet d'utiliser nos ressources limitées ailleurs et nous évite d'avoir à travailler dans des locaux, eux aussi très restreints, embourbés de papier.

La Fondation du droit du Yukon nous a, elle aussi, fait régulièrement et généreusement bénéficier de son appui pour la réalisation d'activités de formation et de sensibilisation à

l'importance de la prévention. Sans son aide financière, il nous serait impossible de mettre ces activités sur pied, étant donné que le gros de notre budget est consacré aux dépenses juridiques et celles engagées pour s'assurer que la *Loi* est respectée. La dernière subvention reçue de la Fondation a permis à la Commission d'offrir un programme de formation d'instructeurs qui consiste à aider les organismes à donner à l'interne de la formation sur l'obligation d'adaptation. La Commission a travaillé en partenariat sur ce projet et partagé l'animation des ateliers, en plus de fournir un manuel pour les instructeurs adapté au contexte yukonnais.

La Commission est aussi reconnaissante à la Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest de lui avoir fourni l'occasion de participer à la production, en versions anglaise et française, de « Connaissez vos droits », une brochure rédigée en langage clair et simple à l'intention des personnes peu alphabétisées et des récents immigrants pour qui le français (ou l'anglais) est une deuxième langue. La Commission des T.N.-O. a pris à sa charge presque toutes les dépenses engagées pour la rédaction et la production, alors que le ministère de l'Éducation du Yukon a donné 3 000 $ pour l'impression et les frais accessoires, ce qui a vraiment aidé à terminer le projet.

Enfin, je veux adresser un merci tout spécial aux membres du personnel de la Commission pour leur dévouement et leur travail acharné qui ont fait de cet exercice un de nos plus productifs, en plus du temps qu'ils ont consacré à d'importants dossiers venus s'ajouter à leur travail régulier, et ce avec les mêmes ressources limitées, si ce n'est le poste d'avocat devenu un poste à temps plein vers la fin de l'exercice.

Le travail de la Commission

MESSAGE DE LYNN PIGAGE – AGENTE À L'ACCUEIL

« Lorsque vous téléphonez à la Commission ou passez à son bureau, mon travail consiste à répondre à vos questions concernant vos droits et à vous expliquer le processus de plainte pour atteinte aux droits de la personne. Il se peut que vous ayez besoin d'information si vous êtes un employé, un employeur, un locataire, un propriétaire ou encore le fournisseur ou le bénéficiaire d'un service. Il se peut aussi que je vous dirige vers un autre service, comme la ligne d'assistance juridique, si votre situation ne relève pas de la Loi sur les droits de la personne *du Yukon. Je transmets ensuite votre demande par écrit à notre avocate ou à notre directrice pour qu'elle détermine si votre situation relève de la* Loi. *L'étape suivante est l'enregistrement de la plainte, au cours duquel je réunis tous les détails (qui, quoi, où et comment) au sujet de la discrimination dont vous dites avoir été victime. Ces renseignements forment la plainte, que je remets à la directrice des droits de la personne, Heather MacFadgen, afin qu'elle l'étudie et, le cas échéant, en autorise le traitement selon le processus habituel. »*

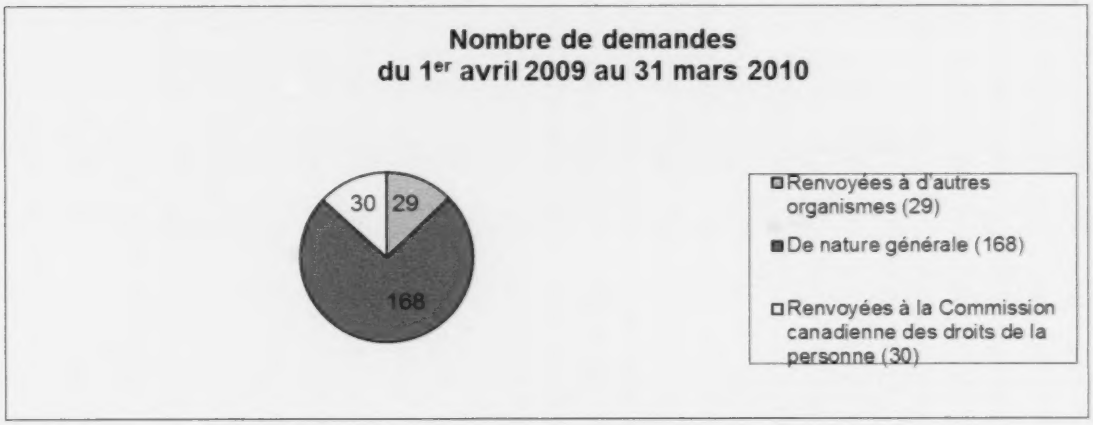
Nombre de demandes
du 1er avril 2009 au 31 mars 2010
30
29
168
Renvoyées à d'autres organismes (29)
De nature générale (168)
Renvoyées à la Commission canadienne des droits de la personne (30)

Figure 1 : En 2009-2010, la Commission a reçu 227 demandes, dont 29 ont été renvoyées à d'autres organismes et 30 à la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres demandeurs ont reçu de l'aide et des conseils sur la façon de procéder pour remédier à la situation liée aux droits de la personne qui les préoccupait. Il arrive souvent que des employés, et parfois des employeurs ou des fournisseurs de services, appellent la Commission pour demander conseil sur la façon d'aborder une question de droits de la personne qui les touche. Le personnel de la Commission, agissant sous le sceau de la confidentialité, s'efforce de régler le problème avec eux et prodigue des conseils visant à prévenir ou à enrayer la discrimination.

MESSAGE DE GEOFFREY EDWARDS* ET DE GEORGE LEE – ENQUÊTEURS
(*Geoffrey Edwards a démissionné en juin 2009. Kim Hawkins a pris la relève le même mois à titre temporaire, suivie d'Anne Marie McColman qui a assumé les fonctions pour les mois de novembre et de décembre 2009. George Lee a été embauché en février 2010.)

« Une fois que la directrice a établi qu'une plainte relevait de la compétence de la Commission, elle la soumet au processus de règlement ou d'enquête. Si les parties ne peuvent s'entendre ou ne veulent pas négocier un règlement à l'amiable, c'est mon rôle de faire enquête. Le fait que la Commission accepte une plainte ne signifie pas qu'elle admet que le plaignant a été victime de discrimination ou que la personne contre qui la plainte est portée a commis un acte répréhensible. C'est la raison pour laquelle le processus d'enquête est confidentiel.

Pour chacune des plaintes, je rencontre les témoins, je recueille des documents et d'autres preuves et je consulte la jurisprudence en matière de droits de la personne; j'organise ensuite toute l'information en un rapport d'enquête. Je dois rester neutre, ce qui signifie que je recueille toute l'information pertinente susceptible de confirmer ou d'infirmer les déclarations du plaignant.

Les commissaires lisent le rapport d'enquête et décident de rejeter la plainte, d'en demander le règlement ou de la soumettre à un conseil d'arbitrage en cas d'échec des tentatives de règlement. Il arrive parfois que des plaignants me demandent si je les crois ou si j'estime que leur plainte est valable. Je réponds alors que c'est aux commissaires de prendre une décision; mon rôle est de leur présenter tous les faits pertinents.

Étant donné le nombre restreint d'employés à la Commission, je participe aussi à l'enregistrement des plaintes, à la réception des appels téléphoniques et à la présentation des rapports d'enquête aux parties concernées. »

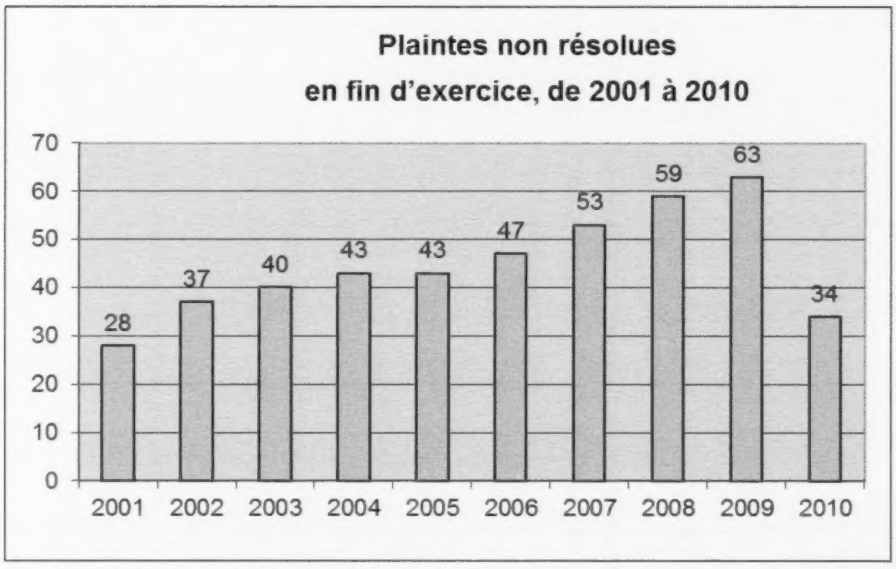

Figure 2 : Le diagramme montre le nombre de plaintes non résolues à la fin de chaque exercice, de 2001 à 2010. À la fin de 2009-2010, il y avait 34 dossiers en cours. Il s'agit de plaintes que la Commission s'employait encore à résoudre à la fin de l'exercice, y compris celles soumises à un conseil d'arbitrage ou à un tribunal.

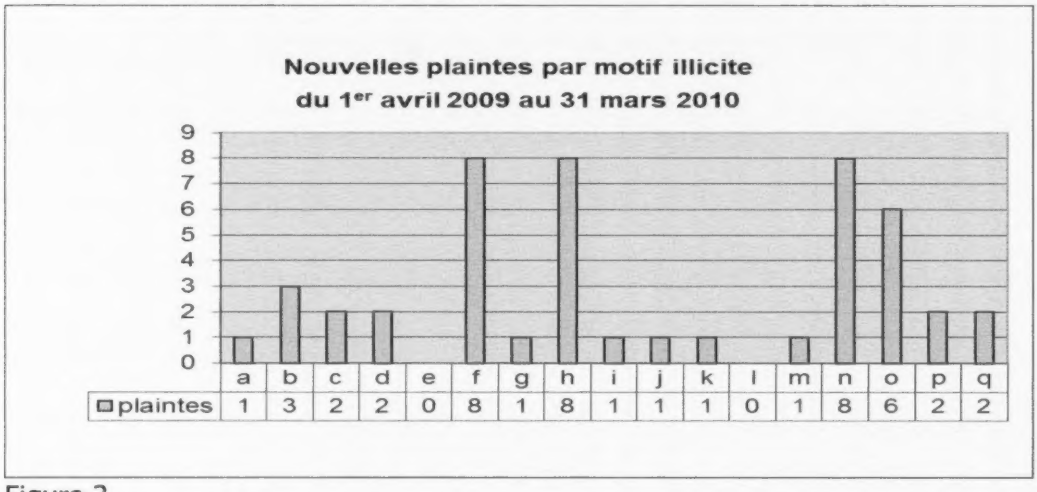
Nouvelles plaintes par motif illicite
du 1er avril 2009 au 31 mars 2010
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0
a b c d e f g h i j k l m n o p q
plaintes 1 3 2 2 0 8 1 8 1 1 1 0 1 8 6 2 2

Figure 3

Colonne	Nombre de plaintes	Motif illicite de discrimination
a	1	L'ascendance, y compris la couleur et la race
b	3	L'origine nationale
c	2	L'origine linguistique ou ethnique
d	2	La religion ou la croyance
e	0	L'âge
f	8	Le sexe, y compris la grossesse
g	1	L'orientation sexuelle
h	8	Les incapacités physiques ou mentales
i	1	L'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels
j	1	Les convictions politiques
k	1	L'état matrimonial ou la situation de famille
l	0	La source de revenu
m	1	L'association réelle ou présumée
n	8	L'obligation d'adaptation
o	6	Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement
p	2	La discrimination systémique
q	2	Les employeurs responsables de la conduite d'employés (voir l'article 35 de la *Loi*)

Figure 4

Les figures 3 et 4 montrent les plaintes reçues entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010, classées par élément particulier ou motif illicite, dont la liste est dressée à la figure 4. Soulignons que certains dossiers concernent plus d'un motif. Comme le fait ressortir le graphique, les incapacités mentales ou physiques et l'obligation d'adaptation sont toujours en tête de liste des motifs illicites les plus fréquents donnant lieu au dépôt d'une plainte. Cette année, toutefois, le nombre de plaintes de discrimination fondée sur le sexe, y compris la grossesse, était tout aussi important.

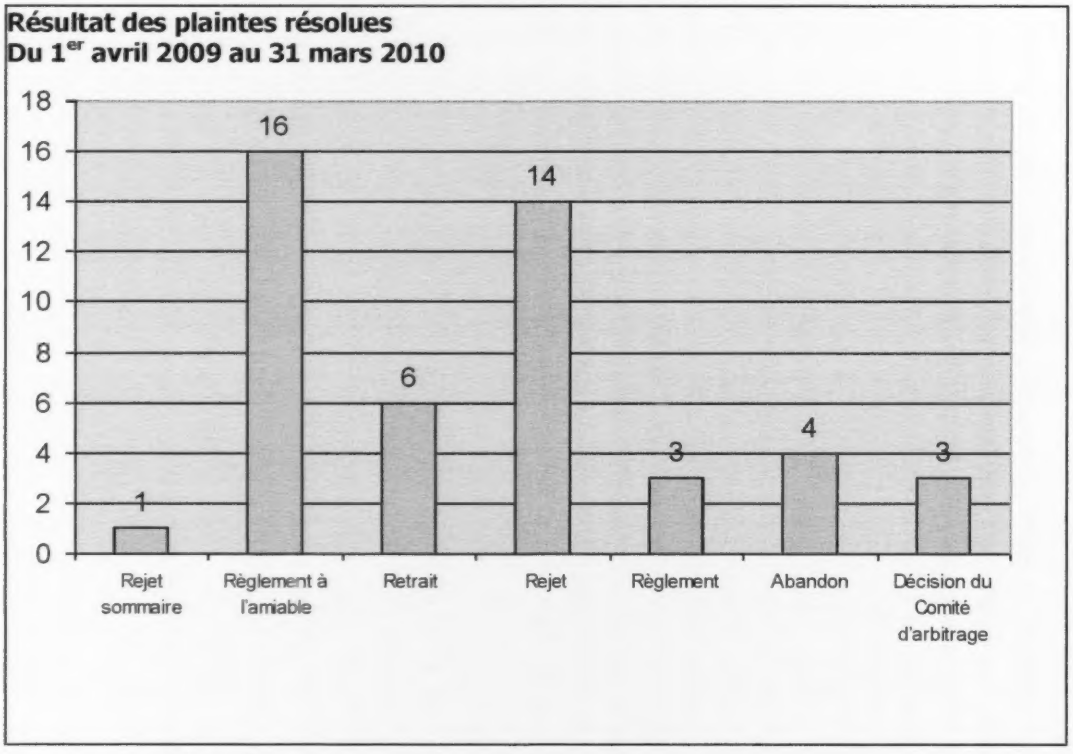

Figure 5

Figure 5 : Quarante-sept plaintes ont été résolues pendant l'exercice 2009-2010.

Une d'entre elles a fait l'objet d'un **rejet sommaire**. Les rejets sommaires sont des cas où la directrice rejette ou refuse d'accepter une plainte parce qu'elle ne relève pas de la compétence de la Commission, parce qu'elle est de nature « frivole » ou « vexatoire » ou parce qu'elle déposée après le délai prescrit. [Depuis le 10 décembre 2009, la directrice ne procède plus au rejet sommaire des plaintes, mais elle peut mettre fin à l'enquête ou l'interrompre dans certains cas.]

Seize plaintes ont été **réglées à l'amiable** avant la tenue d'une enquête grâce à la coopération des parties et l'aide de la directrice. Voir plus loin les résumés des dossiers réglés à l'amiable dans la section intitulée « Règlements à l'amiable – Mesures correctives obtenues ».
Six plaintes ont été **retirées** par le plaignant. Cela peut arriver si, durant l'enquête, des éléments de preuve imprévus par le plaignant sont introduits qui nuisent à sa cause ou pour d'autres raisons. Dans un des cas en question, la directrice avait avisé le plaignant qu'on avait pu établir que la plainte était vexatoire et qu'elle avait entamé la procédure menant à un rejet sommaire. Le plaignant a décidé de retirer sa plainte. Dans deux autres cas, les plaignants ont obtenu des mesures correctives indépendamment de la Commission (par la voie de la médiation) et ne voulaient pas aller plus loin avec la plainte. Dans un autre cas, la Commission a aidé les parties à régler leur différend et le plaignant a préféré retirer sa plainte plutôt que signer une entente de règlement.

Quatorze plaintes ont été **rejetées** par les commissaires après l'examen des faits et des éléments de preuve présentés dans le rapport d'enquête parce que la preuve ne fournissait pas de justification raisonnable pour passer à l'étape suivante.

Dans trois cas, les parties sont arrivées à un **règlement** avec l'aide de l'avocate de la Commission. Voir les résumés des plaintes résolues de cette façon dans la section intitulée « Règlements après enquête – Mesures correctives obtenues ».

Quatre plaintes ont été jugées **abandonnées** par leurs auteurs parce qu'ils n'ont pas eu soin de nous signaler leur changement de coordonnées ou n'ont pas répondu aux lettres et aux appels de la Commission concernant leur plainte.

Trois plaintes **soumises** par les commissaires au **Comité d'arbitrage** ont été réglées durant l'exercice. Voir la section intitulée « Décisions du Comité d'arbitrage » plus loin.

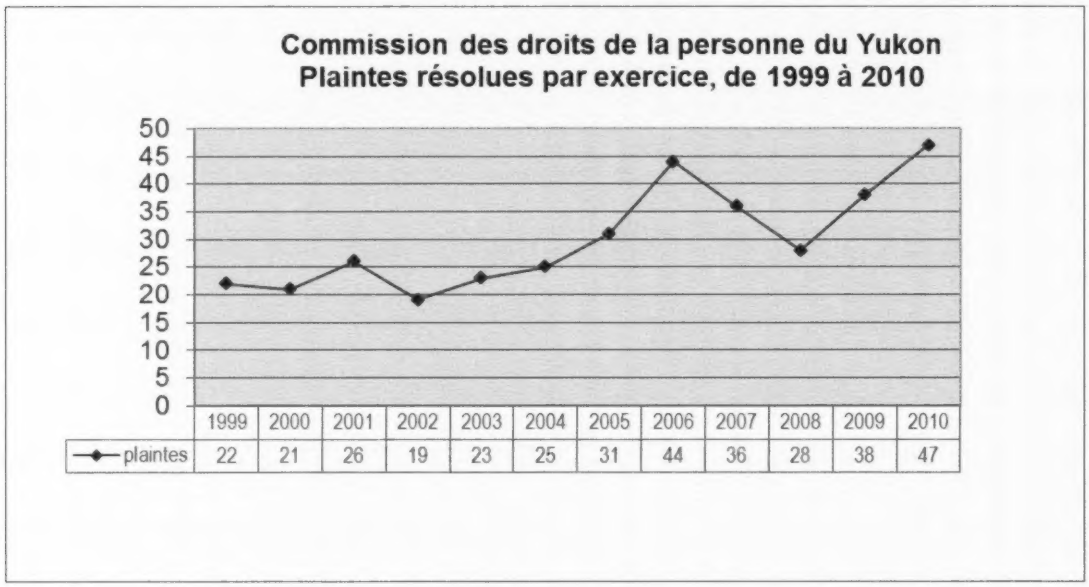

Figure 6 : La Commission a réglé 47 plaintes au cours de l'exercice, un nombre record depuis sa création.

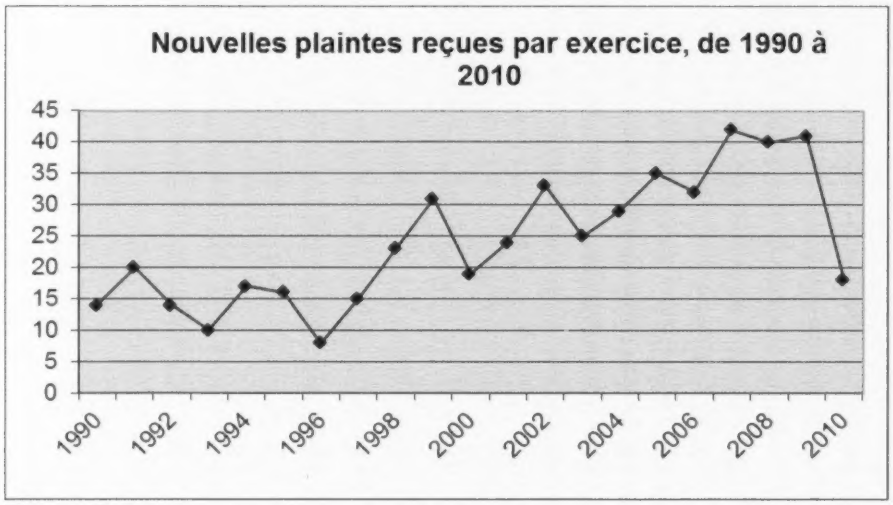

Figure 7

Figure 7 : Seulement 18 nouvelles plaintes ont été déposées au cours de l'exercice, une baisse considérable par rapport aux années précédentes. Les récentes modifications apportées à la *Loi* ont rehaussé les exigences pour le dépôt d'une plainte : les plaignants doivent dorénavant avoir des « motifs raisonnables de croire » avoir fait l'objet de discrimination. En outre, en vertu de l'article 20 modifié, la *Loi* confère un nouveau pouvoir à la Commission, soit celui de mettre fin à une enquête ou de l'interrompre. Selon les renseignements tirés de notre registre d'appels, cette réduction du nombre de plaintes déposées s'expliquerait aussi par le fait que les plaignants potentiels ont davantage recours aux mécanismes de règlement des plaintes en vigueur au sein de leur organisme et que les employés se prévalent de la procédure interne de règlement des griefs de leur syndicat pour régler leurs plaintes relatives aux droits de la personne.

Règlement à l'amiable – Mesures correctives obtenues

La Commission s'efforce d'aider les gens à trouver des solutions et non de punir qui que ce soit. Elle tente donc le plus possible d'amener les parties à régler leurs différends avant la tenue d'une enquête, lorsqu'elles y consentent et que les ressources le permettent. La directrice peut recommander des façons de régler une plainte tout en respectant l'objet de la *Loi*. Cette année, dans 34 % des dossiers résolus, les parties ont coopéré et, avec l'aide du personnel de la Commission, sont arrivées à un règlement satisfaisant. Le règlement des plaintes avant enquête a permis à la Commission de gagner du temps, d'épargner des ressources et d'éviter les frais associés à une enquête complète. Le temps consacré à un règlement varie d'un dossier à l'autre, mais il faut compter généralement une vingtaine d'heures et plus pour rencontrer les parties concernées, examiner la façon dont s'appliquent les lois sur les droits de la personne dans leur cas, proposer des mesures correctives et en discuter, rédiger les documents d'entente, etc.

Voici quelques exemples de cas résolus à l'amiable au cours de l'exercice et des mesures correctives dont ont convenu les parties. Étant donné que les règlements ont eu lieu avant la tenue d'une enquête complète, la Commission ne fournit aucun renseignement signalétique à propos des parties. Les mesures correctives proposées sont toujours fonction des particularités de la plainte.

Motifs illicites : Sexe, y compris la grossesse, et obligation d'adaptation relativement à l'emploi (résolue en 4 mois)

La plaignante travaillait pour le défendeur comme coordonnatrice de voyage. Durant son congé de maternité, la compagnie a adopté une nouvelle politique selon laquelle tous les employés devaient dorénavant travailler au bureau de l'entreprise, qui se trouvait à l'extérieur de la ville, plutôt qu'à Whitehorse. La plaignante a expliqué à l'employeur qu'elle souhaitait qu'il prenne des mesures d'adaptation à son endroit parce qu'elle allaitait encore et comptait continuer de le faire un certain temps après son retour au travail prévu pour le 2 février 2009. Elle a demandé à travailler à la maison à Whitehorse et d'aller une journée toutes les deux semaines au bureau de l'entreprise. Sa demande a été refusée et elle a perdu son emploi. Elle a déposé une plainte relative aux droits de la personne.

Le cas a été réglé à l'amiable. L'entreprise a versé à la plaignante l'équivalent de trois mois et demi de salaire en dommages-intérêts pour perte de revenus et 1 500 $ pour atteinte à sa dignité. Elle l'a aussi autorisée à travailler à la maison à mi-temps, avec possibilité d'augmenter ses heures de travail à la discrétion de la compagnie.

Motifs illicites : Sexe et harcèlement sexuel relativement à l'emploi
(résolue en près de 23 mois)

La plaignante n'a pas donné suite à ce qui, selon elle, constituait une proposition de nature sexuelle de la part de son superviseur. Elle soutenait que c'est pour cette raison qu'elle a eu une mauvaise évaluation et que son superviseur lui a refusé un horaire de travail flexible. Elle a aussi observé que la communication entre lui et elle avait changé.

L'organisme a versé 4 000 $ à la plaignante en dommages-intérêts pour perte de salaire et 1 500 $ pour atteinte à sa dignité et a accepté d'assister à un atelier de sensibilisation du public et d'adopter une politique contre le harcèlement sur les lieux du travail. Le superviseur a convenu de remettre à la plaignante une lettre de recommandation satisfaisante et de participer lui aussi à un atelier de sensibilisation.

La responsable des activités de sensibilisation du public de la Commission a aidé à élaborer la politique contre le harcèlement au travail et donné une séance de sensibilisation aux membres et au personnel de l'organisme. On a tardé à régler cette plainte à cause du refus initial du défendeur de régler l'affaire à l'amiable et de la charge de travail de la Commission. La direction de l'organisme a changé et les nouveaux dirigeants étaient plus ouverts à l'idée d'un règlement à l'amiable, qui ne peut avoir lieu que si les parties y consentent volontairement.

Motif illicite : Sexe, y compris la grossesse relativement à l'emploi
(résolue en 3 mois)

La plaignante soutenait que durant son congé de maternité, on l'avait remplacée et lui avait fait savoir qu'elle n'avait plus d'emploi au sein de l'organisme sans but lucratif.

L'organisme a présenté des excuses et une lettre de recommandation à la plaignante et élaboré une politique sur les congés de maternité avec l'aide de la Commission.

Motif illicite : Sexe relativement à l'emploi (résolue en 5 mois)

Le plaignant soutenait qu'on lui assignait moins d'heures de travail comme préposé parce que l'employeur était d'avis que les clients préfèrent des préposées de sexe féminin. Le plaignant a aussi dit que dans le passé ses ventes dépassaient celles de ses homologues féminins et que certains des clients réguliers préféraient ses services.

L'employeur a versé 1 000 $ au plaignant en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime de soi et offert du travail pour une période déterminée.

Motifs illicites : Incapacité et obligation d'adaptation relativement à l'emploi
(résolue en 6 mois)

La plaignante a été diagnostiquée comme souffrant de dépression et a présenté une note de son docteur expliquant qu'elle serait parfois en retard à cause des effets secondaires des somnifères qu'il avait prescrits qui pourraient l'empêcher de se lever à temps. La plaignante a soutenu qu'aucune mesure d'adaptation n'avait été prise pour tenir compte de ses retards occasionnels et qu'on l'avait suspendue pour une période déterminée à cause de ses retards et autres problèmes de rendement. Selon l'employeur, la nature du travail était telle que cela aurait entraîné des contraintes excessives de s'adapter aux retards de la plaignante.

L'employeur a accepté d'assigner temporairement la plaignante à un autre poste jusqu'à ce qu'elle soit prête à reprendre ses fonctions et de réduire la suspension pour raisons disciplinaires qu'on lui avait imposée. Il lui a également offert de suivre une formation et lui a versé 1 000 $ en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité. En retour, la plaignante a accepté de retirer sa plainte et de respecter le modèle de prestation de services en vigueur dans le milieu du travail.

Motif illicite : L'ascendance, y compris la couleur et la race, relativement à l'offre ou à la fourniture de services au public (résolue en 27 mois)

Le plaignant a soutenu avoir été harcelé par l'agent de sécurité et qu'on lui avait enjoint de quitter les lieux à cause de son ascendance autochtone. Il a cité deux témoins qui ont dit avoir été traités de façon similaire par le même fournisseur de services.

Le défendeur a accepté de faire suivre à la direction de l'entreprise une séance de sensibilisation sur les droits de la personne donnée par la Commission et de réviser son

manuel à l'intention des employés pour y insérer une disposition en langage clair et simple sur le harcèlement et la discrimination relativement à l'offre de services au public. Il a aussi versé 3 000 $ au plaignant pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime de soi et lui a remis une lettre d'excuses. Le plaignant a initialement refusé l'offre que la Commission trouvait raisonnable dans les circonstances. Après que la directrice lui a expliqué qu'elle exercerait les nouveaux pouvoirs qui lui sont conférés par suite des récentes modifications à la *Loi* et mettrait fin à l'enquête s'il persistait à décliner l'offre, il l'a acceptée. Les lois sur les droits de la personne ont pour objet de corriger une situation et ne doivent pas servir à punir qui que ce soit. De plus, la Commission est tenue de traiter équitablement les deux parties.

Cette plainte a piétiné surtout à cause du fait qu'il était difficile de communiquer avec le plaignant qui n'avait ni téléphone ni service postal et vivait dans le bois en périphérie d'une collectivité du Yukon.

Motifs illicites : Sexe, harcèlement sexuel et orientation sexuelle relativement à l'emploi (résolue en 5 ½ mois)

La plaignante travaillait dans une entreprise de vente au détail et a soutenu avoir fait l'objet de harcèlement par sa patronne à propos de son poids et de son physique et s'être fait poser des questions inappropriées sur son orientation sexuelle. Elle a été congédiée sans préavis au bout de 7 semaines supposément parce qu'elle aurait été trop paresseuse.

L'employeuse a accepté de verser 2 000 $ en dommages-intérêts pour atteinte à la dignité et de participer à une séance de sensibilisation sur les droits de la personne donnée par la Commission.

Règlements – Mesures correctives obtenues

Message de Colleen Harrington, avocate-conseil

« Je suis l'avocate de la Commission. Ma principale tâche consiste à veiller à ce que celle-ci soit bien au fait des lois relatives aux droits de la personne et qu'elle en tienne compte au moment de prendre une décision. Cela s'applique à toutes les décisions prises par les employés et les commissaires. J'aide ceux-ci dans le traitement de chacune des plaintes, du début de la demande jusqu'à la clôture du dossier, y compris pendant la durée de l'enquête. Lorsqu'une plainte m'est envoyée pour règlement par les commissaires, j'aide les parties à s'entendre.

Je représente en outre la Commission devant le Comité d'arbitrage et à la cour, c'est-à-dire pendant les audiences du Comité d'arbitrage et aux fins des requêtes, des révisions judiciaires et des appels devant la Cour suprême du Yukon. »

Voici en résumé les deux cas réglés après enquête.

Discrimination relativement à l'offre de services fondée sur l'incapacité
(résolue en quelque 2 ans, ce qui comprend la tenue d'une enquête complète et le processus de règlement)

La plaignante souffre de diabète. Un jour qu'elle était au bar, elle a commencé à trembler parce que son taux de sucre était trop bas, alors elle a commandé un jus qu'on lui a servi. Le lendemain, on a refusé carrément de la servir parce que l'établissement craignait d'être tenu responsable si elle s'évanouissait.

Le défendeur a accepté de remettre une lettre d'excuses à la plaignante et de lui verser des dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, ses sentiments et son estime de soi. Il a en outre suivi une formation sur les dispositions légales en matière de droits de la personne pertinentes.

Discrimination relativement à l'offre de services fondée sur l'incapacité (résolue en 2,5 ans environ, ce qui comprend la tenue d'une enquête complète, la production d'un rapport d'expert et une médiation en bonne et due forme)

Deux personnes ayant une incapacité physique se sont plaintes au sujet des services de transport en commun. Les deux plaintes ont été traitées ensemble, fait l'objet d'une enquête et envoyées à l'arbitrage. Avant le début de l'audience par le Comité d'arbitrage, les parties ont accepté d'aller en médiation, et ont pu ainsi parvenir à une entente.

Le fournisseur de services a accepté de prolonger les heures de service et de mettre en place un nouveau logiciel pour les réservations et les horaires. Il a en outre accepté de mettre sur pied, avec l'aide de la Commission, un comité consultatif chargé de la résolution des conflits et de faire rapport à la Commission sur l'utilisation des services offerts.

Décisions rendues par le Comité d'arbitrage ou la cour

S'il est impossible de régler une plainte avec l'accord des parties, on la soumet au Comité d'arbitrage. Le Comité d'arbitrage est tout à fait indépendant de la Commission et du gouvernement. Si le Comité d'arbitrage juge qu'il y a eu discrimination, il peut ordonner l'application de mesures correctives. Toute plainte portée devant le Comité d'arbitrage devient publique. Les deux parties concernées peuvent en appeler de la décision du Comité d'arbitrage devant la Cour suprême du Yukon. Ces décisions sont publiées sur le site Web de la Commission.

DÉCISIONS DU COMITÉ D'ARBITRAGE :

***Friesen* c. *Sternwheeler Holdings Ltd.* (28 sept. 2009)**
(Discrimination relativement au logement fondée sur l'incapacité)

Il s'agit de la première décision publiée au Canada en matière de droits de la personne qui porte sur les troubles du spectre de l'alcoolisation fœtale comme incapacité.

Le Comité d'arbitrage des droits de la personne du Yukon a conclu que Sternwheeler Holdings Ltd. a fait preuve de discrimination à l'égard de M^me^ Friesen en raison de son incapacité.

M^me^ Friesen, une adulte atteinte de troubles du spectre de l'alcoolisation fœtale (TSAF), et son conjoint de fait ont loué un appartement de la société Sternwheeler Holdings Ltd. en décembre 2005. Le travailleur de soutien responsable du dossier de M^me^ Friesen à l'organisme Fetal Alcohol Syndrome Society of Yukon (FASSY) avait trouvé l'appartement pour eux et avisé le propriétaire que la FASSY apporterait du soutien au couple. Le propriétaire avait accepté de coopérer avec la FASSY.

En août 2006, le couple a été expulsé parce qu'il n'avait pas rempli le bail, ni payé la somme de 60 $ exigée pour la réparation d'une fenêtre qui avait été endommagée alors qu'ils étaient en visite dans leur famille, ni réglé un problème avec un créancier qui avait appelé plusieurs fois le gérant de l'immeuble afin de joindre les locataires.

Le Comité d'arbitrage a jugé que M^me^ Friesen avait été expulsée pour des motifs liés à son incapacité et que le propriétaire n'avait pas fait les efforts nécessaires pour répondre à ses besoins spéciaux par l'entremise de la FASSY. Il a conclu que les problèmes non résolus étaient en partie attribuables aux TSAF dont souffre la locataire.

En guise de mesures correctives, M^me^ Friesen a demandé et obtenu des excuses et le remboursement du solde de son dépôt de garantie.

Carpenter et Commission des droits de la personne du Yukon* c. *Ville de Faro (2010)
(Discrimination relativement à l'emploi fondée sur l'ascendance - Inuit)

En mars 2004, la ville de Faro a fait paraître une annonce pour le poste de directeur général. La compagne de M. Carpenter a demandé au maire et à un des conseillers comment procéder pour poser sa candidature. Le maire a rencontré M. Carpenter pour discuter du poste. La compagne de M. Carpenter a dactylographié un court curriculum vitae qu'il lui a dicté et ensemble ils ont rencontré deux des conseillers municipaux pour discuter du poste. Les conseillers ont accepté le curriculum vitae qu'il leur a remis en guise de demande d'emploi.

Le Comité d'arbitrage a conclu que M. Carpenter avait été encouragé à poser sa candidature lors des rencontres qu'il a eues avec le maire et les deux conseillers et n'avait pas été traité de manière injuste. M. Carpenter avait fait savoir qu'il avait un curriculum vitae plus détaillé à Whitehorse qu'il pourrait fournir sur demande, mais il ne l'a pas envoyé. Le Comité a jugé que c'était à M. Carpenter de présenter le curriculum vitae qui l'avantageait le plus et non à la Ville de Faro d'en faire la demande. Le Comité a fait observer qu'il avait eu deux semaines avant la clôture du concours pour présenter un curriculum vitae détaillé, mais il ne l'a pas fait.

Le Comité a établi qu'un des conseillers siégeant au comité de sélection avait dit (en privé et à l'extérieur du comité de sélection) qu'un Autochtone ne conviendrait pas pour le poste de directeur général. Il a aussi constaté que trois conseillers, deux desquels siégeaient au comité de sélection, entretenaient des préjugés négatifs à l'endroit des membres des Premières nations. Cependant, il a conclu que la décision d'écarter M. Carpenter du processus d'entrevue était fondée strictement sur les compétences des autres candidats par rapport aux siennes et

qu'il était raisonnable de considérer les candidats présélectionnés mieux qualifiés que lui compte tenu des exigences énoncées dans la description du poste, de l'offre d'emploi publiée et des documents présentés en réponse à cette dernière. Le Comité a donc conclu que le processus d'embauche n'avait été entaché ni de discrimination ni d'injustice, fondée sur l'ascendance (Inuit).

Il a conclu que M. Carpenter n'avait pas été traité différemment des autres candidats lors de la présélection pour les entrevues qui reposait sur les documents présentés en réponse à l'offre d'emploi.

Le Comité a jugé que M. Carpenter était manifestement moins qualifié que les candidats présélectionnés. Il a aussi conclu qu'il n'y avait aucun lien entre les propos racistes tenus par un membre du comité de sélection et le rejet de la candidature de M. Carpenter.

DÉCISIONS DE LA COUR

Commission des droits de la personne du Yukon et March* c. *Comité d'arbitrage des droits de la personne du Yukon, Agence de gestion des biens et gouvernement du Yukon et Gouvernement du Yukon

Dans cet appel, la Cour suprême du Yukon a infirmé une décision du Comité d'arbitrage du Yukon, qui avait rejeté une plainte à la suite d'une requête pour absence de preuve du gouvernement du Yukon agissant comme défendeur. Thomas Molloy avait déposé une plainte soutenant que son contrat comme animateur d'ateliers sur la promotion du travail d'équipe et le service à la clientèle avec l'Agence de gestion des biens du gouvernement territorial a été annulé par suite des plaintes formulées par des participantes concernant son casier judiciaire.

M. Molloy a un lourd passé criminel. Il a été entre autres condamné pour agression sexuelle et voies de fait. En septembre 2004, il a été reconnu coupable de voies de fait sur sa conjointe de fait sur les lieux de travail de celle-ci, alors à l'emploi du gouvernement territorial. Quelques mois plus tard, M. Molloy a été embauché pour donner certains ateliers de formation par un organisme communautaire qui a par la suite obtenu un contrat du gouvernement pour assurer la prestation des ateliers en question.

Le Comité d'arbitrage a rejeté la plainte pour deux raisons : 1) il n'y avait aucune preuve que le gouvernement du Yukon était l'employeur de M. Molloy; 2) la Commission n'avait pas pu prouver que le casier judiciaire de M. Molloy était sans rapport avec son emploi.

La Cour suprême a jugé que les raisons 1) et 2) étaient toutes deux des erreurs de droit. Puisque la *Loi sur les droits de la personne* interdit de faire preuve de discrimination « relativement à toute circonstance liée à l'emploi », la Cour a jugé que le Comité d'arbitrage n'avait pas besoin de preuve établissant que le gouvernement du Yukon était l'employeur de M. Molloy pour appliquer la protection prévue contre les actes discriminatoires relativement à l'emploi. La façon dont la disposition interdisant la discrimination relativement à l'emploi est rédigée dans la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon lui donne une portée plus générale que les dispositions analogues qu'on trouve dans d'autres lois sur les droits de la personne au Canada.

La Cour suprême a en outre jugé qu'il était établi que M. Molloy avait un casier judiciaire, que le gouvernement était au courant, que la chose avait été rendue publique, et qu'au moins une des personnes qui s'étaient plaintes relativement à sa participation aux ateliers avait mentionné un article de journal où il était question des condamnations dont M. Molloy avait fait l'objet. La Cour a conclu qu'il y avait des motifs raisonnables de croire que le casier judiciaire de M. Molloy a joué dans la décision d'annuler les ateliers donnés par le plaignant.

La Cour a jugé qu'au moment où la requête pour absence de preuve a été présentée, le Comité aurait dû demander au gouvernement du Yukon s'il voulait produire une preuve. Il ne l'a pas fait; la Cour a donc renvoyé la plainte au Comité d'arbitrage pour instruction par un différent conseil d'arbitrage, l'autorisant à recevoir toutes les preuves présentées lors de la première audience, y compris la transcription[2].

Commission des droits de la personne du Yukon* c. *Comité d'arbitrage des droits de la personne du Yukon

La Cour suprême a débouté un employé de son appel d'une décision rendue par le Comité d'arbitrage de rejeter la plainte de discrimination fondée sur l'incapacité mentale qu'il avait déposée contre son employeur, le gouvernement du Yukon, et son superviseur, le sous-ministre Ed Huebert.

Les faits se présentent ainsi : M. March, fonctionnaire au gouvernement du Yukon, a été diagnostiqué comme souffrant de trouble bipolaire en 1999 suivant un épisode de détresse mentale. Il est retourné à son travail et des mesures d'adaptation ont été prises pour tenir compte de son incapacité, notamment des modalités de travail flexibles qui incluaient l'ajustement des dates de remise pour certains projets, la possibilité de travailler à la maison, des pauses plus fréquentes et un horaire flexible. Au moment des incidents visés par la plainte, il assumait par intérim les fonctions de sous-ministre adjoint pour un an. Suivant un épisode où, de l'avis du sous-ministre, il s'était montré « extrêmement agressif » et « perturbant », un comportement très inhabituel chez lui, l'employeur lui avait enjoint de prendre un congé de maladie et d'aller se faire traiter. Un médecin a trouvé qu'il manifestait des symptômes d'hypomanie. Il est revenu au travail quelques mois plus tard, après avoir été autorisé à le faire par son médecin, et c'est à ce moment qu'il a déposé une plainte. M. March soutenait que l'employeur avait agi envers lui mû par des préjugés à son sujet en tant que personne souffrant d'une incapacité mentale et avait omis de considérer d'autres mesures disciplinaires moins sévères que la mise en congé forcée. L'employeur a fait valoir que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur de droit en s'intéressant surtout aux mesures d'adaptation prises par l'employeur plutôt qu'à l'établissement d'une preuve *prima facie* (« à première vue ») de discrimination par le plaignant. Le Comité avait jugé que M. March n'avait pas fait l'objet de discrimination et qu'on avait pris à son égard les mesures d'adaptation qu'il était possible de prendre sans s'exposer à des contraintes excessives.

La Cour a jugé que le Comité d'arbitrage avait eu raison de conclure que l'employeur s'était montré sensible à l'incapacité de M. March et que son incapacité ne le mettait pas à l'abri de

---

[2] Ce résumé reflète pour l'essentiel le résumé du jugement publié sur Quicklaw, sauf quelques changements mineurs apportés pour les besoins du présent rapport.

réprimande pour son inconduite au travail. L'employeur était en outre dans son droit de demander une évaluation médicale avant d'autoriser l'appelant à revenir au travail, comme il l'a fait. Bien qu'on puisse trouver que la décision du Comité n'accorde pas l'attention qui lui revient à l'établissement d'une preuve *prima facie* de discrimination par le plaignant, la Cour a conclu que cela constituait une erreur mineure, étant donné que le plaignant n'a pas pu établir qu'il y avait eu discrimination relativement à l'emploi.[3]

Gouvernement du Yukon* c. *McBee, Commission des droits de la personne du Yukon et Comité d'arbitrage des droits de la personne du Yukon

L'appel concerne une plainte de discrimination au travail fondée sur l'état matrimonial. La plaignante était employée de la Commission de la fonction publique du gouvernement du Yukon. Le conjoint de fait de la plaignante était devenu violent envers elle, et la plaignante en avait parlé à sa supérieure.

Dans le cadre de son travail, la plaignante devait mettre sur pied un programme de formation en service à la clientèle pour des employés d'un ministère du gouvernement dont la prestation serait assurée par un organisme communautaire. Elle a fourni le nom de son conjoint comme instructeur à l'organisme en question et divulgué le fait que c'était son conjoint. Elle n'a pas dit à sa supérieure qu'elle avait donné le nom de son conjoint comme instructeur potentiel, car elle savait qu'elle n'approuvait pas le recours à ses services. Le conjoint a été embauché pour donner le programme de formation. En raison des craintes exprimées par de nombreuses employées qui devaient participer au programme de formation concernant le casier judiciaire et la réputation du conjoint de la plaignante, le programme a été annulé. Le défendeur a effectué une enquête concernant le rôle de la plaignante dans la conclusion du contrat avec son conjoint. À la suite de l'enquête, le gouvernement a congédié la plaignante pour non-respect de la politique sur les conflits d'intérêts, insubordination et abus de confiance.

La plaignante a déposé contre le défendeur (gouvernement du Yukon) une plainte selon laquelle il avait fait preuve à son égard de discrimination en matière d'emploi fondée sur son état matrimonial en la renvoyant à cause de son association avec son conjoint. Le Comité d'arbitrage a jugé que la plaignante avait subi une discrimination fondée sur son état matrimonial et que cette discrimination était « au moins en partie » un facteur de son congédiement. Le Comité a ordonné au gouvernement « d'examiner son rôle et les façons dont il peut veiller à ce que la sécurité personnelle d'aucun employé ni celle d'un compagnon de travail ne soient menacées en raison d'une situation d'emploi et qu'aucune situation d'emploi ne soit susceptible d'aggraver une situation de violence conjugale ».

Le Comité a également ordonné que la Commission passe les résultats de cet examen en revue dans les six mois suivant le rendu de la décision, de même que la stratégie de prévention qu'on planifiait adopter. Il a en outre ordonné au gouvernement d'assumer les frais de participation à l'audience de la Commission. Toutefois, étant donné que la plaignante n'avait pas coopéré pleinement au processus d'arbitrage et avait refusé de se présenter de nouveau pour que le défendeur termine son contre-interrogatoire, le Comité n'a prononcé aucune ordonnance à son égard.

---

[3] Ce résumé reflète pour l'essentiel le résumé du jugement publié sur Quicklaw, sauf quelques changements mineurs apportés pour les besoins du présent rapport.

Le défendeur a interjeté appel de la décision du Comité et la plaignante a interjeté un appel incident. Dans son appel, le gouvernement a fait valoir qu'il était injuste que le Comité prenne le témoignage de la plaignante en considération alors qu'elle n'avait pas permis qu'il termine son contre-interrogatoire, et qu'il était également injuste qu'il n'ait pas tranché quand au poids qu'il convenait d'accorder à ce témoignage. Le gouvernement a aussi soutenu que le Comité n'avait pas fourni de raisons suffisantes à l'appui de sa décision, ni de conclusion de fait claire, ni d'indication quant au lien entre la preuve fournie et sa conclusion qu'il y avait eu discrimination.

La plaignante a soutenu qu'il était injuste que le Comité ordonne des mesures correctives sans avoir entendu les parties et aussi injuste de ne pas avoir prononcé d'ordonnance à son endroit. De plus, les deux parties ont soutenu que l'ordonnance rendue par le Comité sort de son champ de compétence. La Cour s'est dite d'accord avec chacun de ces points et a annulé la décision du Comité. La Cour a aussi décidé de ne pas ordonner une nouvelle audition de la plainte, mais son renvoi à la Commission afin qu'elle décide si, compte tenu des circonstances, il convient de la soumettre à nouveau à l'arbitrage.

Activités de sensibilisation du public

Message de Lillian Nakamura Maguire, responsable des activités de sensibilisation du public

« Le travail d'éducation de la Commission vise à promouvoir la compréhension des droits et des responsabilités des personnes et à prévenir la discrimination. Mon rôle est de concevoir, d'offrir et d'évaluer des présentations et des ateliers éducatifs ainsi que d'assurer des services de consultation aux employeurs, employés, étudiants, membres de syndicats, enseignants, propriétaires d'entreprise, propriétaires d'immeuble à logement et particuliers. Produire des documents d'information, mettre à jour le site Web, coordonner la publication du rapport annuel, effectuer des recherches et rédiger des rapports, communiquer avec les médias et travailler avec des partenaires de la collectivité constituent d'autres aspects de mon travail. Il n'y a pas de limite à la diversité des groupes et des contenus avec lesquels je travaille pendant mes 21 heures hebdomadaires bien remplies. Dans la mesure où leur propre charge de travail le leur permet, conseillère juridique, la directrice de la Commission, l'agente à l'accueil et la bénévole, Eleanor O'Donovan, prennent la relève lorsque je ne peux assurer moi-même l'éducation du public. »

Voici nos principales réalisations en matière d'éducation du public au cours de l'exercice 2009-2010 :

- Grâce à une subvention de la Fondation du droit du Yukon, avons mis sur pied un atelier sur l'obligation d'adaptation et produit des manuels pour les instructeurs s'inspirant des ouvrages préparés par la Commission canadienne des droits de la personne pour former les agents de formation.
- Avons rencontré 23 organismes pour sonder leur intérêt en matière de formation portant sur l'obligation d'adaptation et avons donné une séance publique afin d'amorcer un processus menant à la formation d'instructeurs capables d'éduquer leurs pairs sur

l'obligation d'adaptation en se servant du matériel produit. La formation des instructeurs a été planifiée pour l'exercice 2010-2011.

- Avons tenu deux vidéoconférences sur l'antidiscrimination ciblant les organismes de bénévoles et les groupes autochtones.
- Avons, de concert avec le Secrétariat à l'autonomie gouvernementale du Conseil des Premières nations du Yukon, préparé une demande au fonds fiduciaire de la Stratégie pour le Nord pour la prestation de services-conseils relativement à un projet de recherche sur le traitement et la résolution des plaintes liées aux droits de la personne par les Premières nations.

- Avons donné quatre séances de formation dans le contexte d'une entente de règlement et avons conseillé deux gros organismes sur l'élaboration d'une politique relative aux droits de la personne.
- Avons donné 12 ateliers et exposés à divers groupes : étudiants (écoles et collège), personnes handicapées participant à des programmes d'aide à l'emploi, nouveaux immigrants, personnes inscrites à des cours d'anglais langue seconde, participants au congrès du Yukon Council on Aging, employés des gouvernements autochtones et du gouvernement territorial.
- Avons organisé des présentations publiques et participé aux activités soulignant la Journée des droits de l'homme, le Mois du patrimoine asiatique et le Mois de l'histoire des Noirs.

Eleanor O'Donovan, éducatrice bénévole donnant une séance de formation sur les droits de la personne.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2010
(non vérifiés)

Rapport de mission d'examen

État de la situation financière

État des résultats

État de l'évolution de l'actif net

État de l'évolution de la situation financière

Notes afférentes aux états financiers

J. Kim Tanner, C.A., Ltd.
Chartered Accountant

RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

Aux commissaires de la Commission des droits de la personne du Yukon :

J'ai procédé à l'examen de la situation financière de la Commission des droits de la personne du Yukon au 31 mars 2010 ainsi que des états des résultats, de l'évolution de l'actif net et de l'évolution de la situation financière de l'exercice terminé à cette date. Mon examen a été effectué conformément aux normes d'examen généralement reconnues au Canada et a consisté essentiellement en prises de renseignements, procédés analytiques et discussions portant sur les renseignements qui m'ont été fournis par la Commission.

Un examen ne constitue pas une vérification et, par conséquent, je n'exprime pas une opinion de vérificateur sur ces états financiers.

Au cours de mon examen, je n'ai rien relevé qui me porte à croire que ces états financiers ne sont pas conformes, à tous les égards importants, aux principes comptables généralement reconnus au Canada et que les résultats ne sont pas conformes, à tous les égards importants, aux conditions des accords de contribution conclus au cours de l'exercice avec le gouvernement du Yukon.

COMPTABLE AGRÉÉ

Whitehorse, Yukon
Le 11 mai 2010

505 Jarvis Street, Whitehorse, Yukon, Y1A 2H7
PH: (867) 667-4700 FAX: (867) 667-4439

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

AU 31 MARS 2010
(non vérifié)

	2010 $	2009 $
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	42 719	48 897
Comptes clients	300	3 245
Frais payés d'avance	2 751	2 165
	45 770	54 307
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (notes 2b et 3)	6 500	6 500
MATÉRIEL (notes 2a et 4)	10 470	15 268
	62 740	76 075
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Comptes fournisseurs et charges à payer	7 681	7 047
Salaires et avantages sociaux	43 284	40 120
Dette au Fonds de remplacement de l'équipement	2 459	4 500
	53 424	51 667
ACTIF NET		
INVESTI EN IMMOBILISATIONS (notes 2a et 3)	10 470	15 268
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b)	6 500	6 500
NON AFFECTÉ	(7 654)	2 640
	9 316	24 408
	62 740	76 075

ACCEPTÉ PAR :

commissaire commissaire

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010

(non vérifié)

	2010 $	2009 $
REVENUS		
Subvention du gouv. du Yukon pour le fonctionnement	536 000	478 000
Gouv. du Yukon – Brochure rédigée en langage clair	3 000	-
Intérêts créditeurs	437	3 352
Dons et autres recettes	-	3 143
Subvention de la Fondation du droit du Yukon	19 580	4 758
	559 017	489 253
DÉPENSES		
Administration		
Rapport annuel	1 929	1 650
Cotisations des membres	1 245	1 226
Entretien et réparation de l'équipement	131	150
Intérêts et frais bancaires	246	131
Fournitures de bureau	5 127	5 308
Frais d'affranchissement, fret et messagerie	495	901
Honoraires	3 390	3 911
Abonnements, publications et films	5 316	3 850
Téléphone et Internet	8 224	8 967
	26 103	26 094
Personnel		
Formation et déplacements	3 182	4 526
Assurance responsabilité civile	499	1 965
Frais de recrutement	-	478
Salaires et avantages sociaux	371 990	376 117
	375 671	383 086
Commissaires		
Honoraires	19 000	22 400
Assurance responsabilité civile	5 800	5 800
Formation	4 067	1 784
Rencontres et réceptions	2 189	2 494
	31 056	32 478
Sensibilisation du public		
Subvention de la CSST – Ateliers sur le harcèlement/YDEC	-	2 897
Subvention de la Fondation du droit – Révision de la *Loi*	-	3 039
Subvention de la Fondation du droit – Publications	-	(401)
Subvention de la Fondation du droit – Ateliers sur l'obligation d'adaptation	10 065	-
Brochure rédigée en langage clair	3 000	-
Partenaire SEY – projet Jeunesse	-	1 288
Fêtes du 10 décembre et du 21 mars	783	1 376
Site Web et imprimés	1 038	1 583
	14 886	9 782

... suite

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS (suite)

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010
(non vérifié)

	2010 $	2009 $
Gestion des plaintes		
Coûts des appels	13 072	14 652
Services juridiques	8 820	825
Enquêtes	4 328	4 078
Frais d'audience	55 063	13 558
	81 283	33 113
Fonctionnement		
Assurances	1 612	1 598
Nettoyage et entretien	1 700	1 175
Loyer	37 000	37 000
	40 312	39 773
	569 311	524 326
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	(10 294)	(35 073)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010

(non vérifié)

	Fonds de remplacement de l'équipement	Investi en immobilisations	Non affecté (déficit)	Net 2010	Net 2009
	$	$	$	$	$
SOLDE AU DÉBUT	6 500	15 268	2 640	24 408	(67 168)
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	-	-	(10 294)	(10 294)	(35 073)
Acquisitions (aliénation)	-	-	-	-	-
Amortissement	-	(4 798)	-	(4 798)	(7 687)
SOLDE À LA FIN	6 500	10 470	(7 654)	9 316	24 408

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010

(non vérifié)

	2010 $	2009 $
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FONCTIONNEMENT		
Fonds reçus du gouvernement du Yukon	538 700	547 000
Fonds reçus de la Fondation du droit du Yukon	19 580	4 758
Autres rentrées de fonds liées au fonctionnement	3 245	-
Fonds engagés pour le paiement des salaires et des avantages sociaux	(368 826)	(382 207)
Autres sorties de fonds liées au fonctionnement	(197 074)	(144 193)
	(4 375)	25 358
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FINANCEMENT ET À L'INVESTISSEMENT		
Fonds empruntés (remboursés) au Fonds de remplacement de l'équipement	(2 041)	(2 000)
Fonds empruntés au Fonds de remplacement de l'équipement pour achat d'immobilisations	-	-
Aliénation (achat) d'immobilisations	-	-
Intérêts créditeurs sur les dépôts à terme et l'épargne	438	3 352
	(1 603)	1 352
RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS	(5 978)	26 710
ENCAISSE AU DÉBUT	48 897	22 187
ENCAISSE À LA FIN	42 919	48 897

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010
(non vérifiés)

1. STATUTS ET OBJECTIFS DE L'ORGANISME

La Commission des droits de la personne du Yukon est un organisme à but non lucratif chargé de faire enquête et de régler l'affaire lorsqu'une plainte alléguant une infraction aux droits de la personne est déposée au Yukon. L'organisme a été constitué et est financé par le gouvernement du Yukon pour appliquer la *Loi sur les droits de la personne*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Amortissement

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée de vie utile estimative. Le matériel est amorti selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux indiqués à la note 4.

L'amortissement pour l'exercice totalise 4 798 $ (7 687 $ en 2009).

Le montant indiqué en regard du poste « Actif net investi en immobilisations » représente la totalité du coût non amorti des immobilisations détenues par la Commission.

b) Fonds de remplacement de l'équipement

La Commission a constitué le Fonds de remplacement de l'équipement au cours de l'exercice financier 2004 afin d'aider à pourvoir aux frais de remplacement de l'équipement. Le Fonds ne peut servir qu'à financer l'achat de nouvelles pièces d'équipement majeures et les commissaires doivent avoir autorisé la dépense au préalable. La Commission détermine la somme à verser au Fonds chaque année.

Le Fonds de remplacement de l'équipement est censé être placé dans un certificat de placement garanti. Les intérêts créditeurs ne sont pas portés au compte du Fonds, mais servent plutôt à payer certaines activités de la Commission. Voir la note 3 pour plus de détails.

c) Constatation des revenus

La Commission des droits de la personne du Yukon applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de revenus de l'exercice au cours duquel les dépenses connexes sont engagées. Les apports non affectés sont comptabilisés à titre de revenus lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa perception est raisonnablement assurée.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010
(non vérifiés)

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

d) Dons en nature
Les dons reçus sous forme d'immobilisations et de matériel sont comptabilisés à la juste valeur des biens reçus et constatés à titre de revenus au poste « Dons en nature ».

3. FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT

Le Fonds de remplacement de l'équipement est composé de :

	2010 $	2009 $
Certificat de placement garanti	4 041	2 000
Argent prêté au fonds général par le Fonds de remplacement de l'équipement et devant être remboursé dès que possible.	2 459	4 500
	6 500	6 500

4. MATÉRIEL

		2010			2009
	Taux %	Coût $	Amortissement cumulé $	Coût non amorti $	Coût non amorti $
Mobilier et agencements	20	57 572	51 887	5 685	7 106
Matériel informatique	30	43 236	41 856	1 380	1 972
Matériel informatique	45	19 273	15 868	3 405	6 190
		120 081	109 611	10 470	15 268

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010
(non vérifiés)

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de la Commission des droits de la personne du Yukon se composent de l'encaisse, des comptes clients, des comptes fournisseurs et des revenus reportés. Sauf indication contraire, les commissaires sont d'avis que la Commission des droits de la personne du Yukon n'est exposée à aucun risque particulier découlant de ces instruments financiers, qu'il s'agisse de risque de crédit ou de risque découlant des fluctuations des taux d'intérêt ou des taux de change. Sauf indication contraire, la juste valeur des instruments financiers se rapproche de leur valeur comptable.

6. INCERTITUDE RELATIVE À LA MESURE

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui influent sur le montant déclaré de l'actif et du passif à la date des états financiers et sur les recettes et dépenses déclarées pendant l'exercice visé. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations.

7. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

La Commission dépend économiquement du gouvernement du Yukon du fait que les fonds reçus de ce dernier constituent la principale source de revenus de l'organisme pour son fonctionnement.

8. CONTRAT DE LOCATION

La Commission est engagée en vertu d'un contrat de location arrivant à échéance en novembre 2012 à verser un loyer mensuel de 3 083,33 $ pour ses bureaux jusqu'en décembre 2010, moment où le loyer mensuel passera à 3 291,66 $.